



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

U Zagrebu, 08.ožujak 2011.

SADRŽAJ:	str.
I OPĆE ODREDBE	3
II SOCIJALNI DIJALOG	3
III ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA.....	4
IV RADNO VRIJEME	6
Puno radno vrijeme.....	6
Nepuno radno vrijeme	6
Skrraćeno radno vrijeme	7
Prekovremeni rad	7
Noćni rad i rad u drugoj smjeni	8
Raspored radnog vremena	8
Preraspodjela radnog vremena.....	9
Evidencija radnog vremena	9
V ODMORI I DOPUSTI	10
Stanka	10
Dnevni odmor	10
Tjedni odmor.....	11
Godišnji odmor.....	11
Plaćeni dopust	14
Neplaćeni dopust.....	15
VI PLAĆA	16
Rasponi i grupe složenosti.....	17
Dodaci	21
Naknada plaće.....	23
VII MATERIJALNA PRAVA RADNIKA	25
VIII IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA	30
IX ZAŠTITA SIGURNOSTI NA RADU	30
X ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA	33
XI SOLIDARNOST	34
XII OSIGURANJE RADNIKA.....	36
XIII SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	36
XIV OBRAZOVANJE RADNIKA	37
XV PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST IZ RADNOG ODNOSA	37
XVI DJELOVANJE SINDIKATA.....	40
XVII RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA.....	43
XVIII NAČELO SOCIJALNOG MIRA	43
XIX ŠTRAJK I ŠTRAJK SOLIDARNOSTI.....	43
XX PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA.....	44
XXI TRAJANJE, IZMJENE I DOPUNE	44
XXII ZAVRŠNE ODREDBE	45

Kolektivni ugovor za Maziva-Zagreb d.o.o.

Na temelju Zakona o radu (NN br. 149/09) MAZIVA ZAGREB d.o.o. ČLAN INA GRUPE, Zagreb, Radnička cesta 175, 10 000 Zagreb, (dalje u tekstu: Poslodavac)

i

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

sklopili su u Zagrebu dana 08.03.2011. 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 koju 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.

U slučaju statusne promjene Poslodavca, na radnike se do sklapanja novog kolektivnog ugovora, a najduže godinu dana, nastavlja primjenjivati ovaj Kolektivni ugovor.

II SOCIJALNI DIJALOG

Članak 5.

Polazeći od zajedničkog i trajnog opredjeljenja za unapređenje socijalnog dijaloga sindikati i Poslodavac preuzimaju uzajamne obveze o redovitom izvješćivanju i konzultiranju prije donošenja odluka Poslodavca koje se odnose na područja:

- plaća i ostalih materijalna prava,
- zapošljavanja,
- zaštite i poboljšanja zdravlja,
- obrazovanja.

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 koji su od Poslodavca prešli na rad u novoosnovano društvo te s njima sklopiti ugovore o radu.

(3) Poslodavac se obvezuje da će u slučaju prijenosa ugovora o radu na drugog poslodavca, na zahtjev sindikata pristupiti razgovorima o ugovaranju socijalne klauzule.

Članak 7.

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 tog razloga Poslodavac će tražiti od poslodavaca koji nastupaju kao treće strane potpisivanje Izjave o prihvaćanju Etičkog kodeksa.

III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 8.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu između Poslodavca i radnika.

(2) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

(3) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme.

(4) 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.

(5) Umjesto uglavaka iz točaka 6., 7., 8. i 9. iz stavka 4. ovog članka može se u ugovoru o radu uputiti na odredbe ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 9.

(1) Kada radniku koji se nalazi u radnom odnosu kod Poslodavca, Poslodavac ponudi novi ugovor o radu ili aneks postojećem ugovoru o radu, radnik ga nije dužan potpisati prilikom uručivanja.

(2) Stranke ovog Kolektivnog ugovora utvrđuju rok od 8 dana od dana zaprimanja, u kojem se roku radnik dužan očitovati o ponudi Poslodavca.

Članak 10.

(1) Poslodavac će radnicima omogućiti i osigurati pravo na napredovanje u poslu, te im neće ograničavati slobodu promjene radnih mjesta.

(2) U slučaju potrebe za zapošljavanjem na određenom radnom mjestu, Poslodavac će istovremeno s redovnim natječajem za popunu tog radnog mjesta natječaj objaviti na oglasnoj ploči.

(3) U slučaju da je na radno mjesto primljen radnik na temelju internog natječaja iz stavka 2., novi ugovor o radu ili aneks postojećeg mora mu se ponuditi u roku od dva mjeseca od dana završetka internog natječaja.

Članak 11.

(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.

(4) Odluku o ustupanju poslova drugim pravnim i fizičkim osobama koja bi mogla prouzročiti višak broja zaposlenih kod Poslodavca, Poslodavac može donijeti uz suglasnost sindikata.

(5) Ako sindikat neopravdano uskrati suglasnost iz st. 4. Poslodavac može tražiti da istu nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.

Članak 12.

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

(2) Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu iz st. 1. ovog članka, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva na neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim ako je potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog radnika ili je to dopušteno zakonom.

Članak 13.

Poslodavac se obvezuje da neće angažirati radnike preko agencije 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 14.

Poslodavac je dužan svaka tri mjeseca pisano obavijestiti sindikat o broju i razlozima sklopljenih ugovora o radu na određeno vrijeme i ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada, te o broju i razlozima sklapanja ugovora s agencijom.

IV. RADNO VRIJEME

1) Puno radno vrijeme

Članak 15.

Utvrđuje se puno radno vrijeme od 40 sati tjedno.

2) Nepuno radno vrijeme

Članak 16.

(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 17.

(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 18.

(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 sl.).

4) Prekovremeni rad

Članak 19.

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

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

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

(4) Prekovremeni rad ne može se odrediti radnicima kod kojih postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.

(5) Poslodavac je dužan unaprijed radniku izdati pisani nalog za prekovremeni rad. Ukoliko zbog iznenadnosti i hitnosti nastanka potrebe za prekovremenim radom to nije moguće, Poslodavac je dužan najkasnije u roku od dva dana od obavljenog rada, izdati radniku potvrdu o obavljenom prekovremenom radu.

(6) Ukoliko je to za radnika prihvatljivije i ukoliko da pisanu suglasnost za odrađeni prekovremeni rad može koristiti slobodne dane.

(7) 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.

5) Noćni rad i rad u drugoj smjeni

Članak 20.

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

(2) Rad u smjenskom radu između 14 i 22 sata smatra se radom u II. smjeni.

(3) Radnik koji radi u smjenskom radu između 19 sati i 07 sati sljedećeg dana (12 satna smjena), a koji se ne obavlja redovito, već je između svake smjene period u kojem radnik ne radi i to u trajanju prvo 24 sata te nakon sljedeće smjene 48 sati (12/24, 12/48), ne smatra se noćnim radnikom koji podliježe ograničenju rada u 8-satnim smjenama, niti se takav rad smatra noćnim radom koji je ograničen na 8 satne smjene.

(4) Materijalna prava radnika iz prethodnog stavka za vrijeme u kojem radi od 22 pa do 6 sati narednog dana izjednačena su s pravima radnika u noćnom radu.

Članak 21.

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 kojemu je isti izričito zabranjen rješenjem HZMO,

6) Raspored radnog vremena

Članak 22.

(1) Poslodavac je dužan za svaku godinu izraditi kalendar radnog vremena u Maziva-Zagreb d.o.o., kojim se utvrđuje godišnji fond sati i fond sati po mjesecima za izvansmjenski rad.

(2) Poslodavac je dužan za organizacijske dijelove Maziva-Zagreb d.o.o., gdje se dio procesa rada odvija u smjenama, utvrditi Kalendare smjenskog rada.

(3) Za radnike smjenske grupe Z (zamjenska smjena) mjesečni, odnosno godišnji fond sati rada utvrđuje se u visini fonda za izvansmjenske radnike. Iznimno, po nalogu neposrednog rukovoditelja i direktora i uz odobrenje nadležnog člana Uprave, a iz objektivnih razloga, mjesečni fond može odstupati od zadanog, s tim da treba voditi računa o ostvarenju zadanog godišnjeg fonda sati rada. Dnevni raspored koji unaprijed nije utvrđen kalendarom smjenskog rada, a koji se obavlja kao zamjena za odsutnog radnika ili kada se ne radi o zamjeni, obrađuje se prema nalogu neposrednog rukovoditelja.

(4) Radni dan se računa prema kriteriju ulaska u smjenu. U svrhu utvrđivanja dnevnog fonda radnih sati radnika primjenjuje se princip da radniku koji je ušao u smjenu u jednom danu, a završio smjenu u slijedećem danu, njegov ukupni dnevni fond radnih sati (u svrhu obračuna redovnog rada, naknada i dodataka) pripada danu u kojem je radnik započeo s radom. Iznimno, radniku koji je ušao u smjenu u danu uoči blagdana, a završio smjenu na dan blagdana pripada i pravo obračuna naknade i dodataka za rad na blagdan za stvarne sate rada na dan blagdana (npr. od 00 sati do 6, odnosno 7 sati). Radniku koje ušao u smjenu na dan blagdana i završio smjenu u slijedećem danu koji nije blagdan, pripada pravo obračuna naknade i dodataka za rad na blagdan za stvarne sate rada na blagdan (npr. od 19 do 24; od 22 do 24).

7) Preraspodjela radnog vremena

Članak 23.

(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 preraspodjele 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 smije biti duže od 48 sati tjedno.

(3) Iznimno od odredbe st. 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, ali ne duže od 56 sati tjedno, pod uvjetom da radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

(5) Dodaci plaći odrađeni u preraspodjeljenom radnom vremenu isplaćuju se u plaći za mjesec u kojem su ostvareni.

(6) Poslodavac mora pisano obavijestiti radnika o preraspodjeljenom radnom vremenu 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.

(7) Preraspodijeljeno radno vrijeme svodi se na puno radno vrijeme po isteku maksimalno šestomjesečnog korištenja.

(8) Rad po pisanom nalogu Poslodavca, duži od radnog vremena koje je po odredbama ovog Kolektivnog ugovora utvrđeno kao preraspodijeljeno radno vrijeme, smatra se prekovremenim radom.

(9) Preraspodjela radnog vremena ne može se uvesti zbog nedostatka broja izvršitelja na otvorenim sistematiziranim radnim mjestima.

(10) Radni sati odrađeni u preraspodjeljenom radnom vremenu posebno se evidentiraju radi svođenja preraspodjeljenog radnog vremena na puno radno vrijeme.

(8) Evidencija radnog vremena

Članak 24.

(1) O odrađenim satima rada Poslodavac vodi posebnu evidenciju.

(2) Odrađeni sati rada evidentiraju se jednoobrazno i na tipskom obrascu u svim organizacijskim cjelinama Poslodavca.

(3) Radnik ima pravo uvida u evidenciju odrađenih sati.

(4) Evidenciju odrađenih sati vodi i potpisuje neposredni rukovoditelj organizacijske jedinice, a istu ovjerava njemu nadređeni rukovoditelj.

V. ODMORI I DOPUSTI

1) Stanka

Članak 25.

(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 prekid rada radi korištenje stanke, Poslodavac će radniku omogućiti skraćivanje dnevnog radnog vremena za 30 minuta ili mu omogućiti kumulativno korištenje stanke u preraspodijeljenom radnom vremenu.

(4) Poslodavac će se u roku od 30 dana od dana dostave zahtjeva sindikata očitovati o pojedinim poslovima (radnim mjestima) na kojima nije moguće prekinuti rad radi korištenja stanke.

(5) Poslodavac će posebnom odlukom urediti način korištenja stanke za poslove posebne naravi na kojima nije moguć prekid rada radi korištenja stanke sukladno stavku 3. ovog članka.

2) Dnevni odmor

Članak 26.

(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 27.

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

(2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno, pod uvjetom da se tom radniku u svakom razdoblju od 8 dana osigura zamjenski dnevni odmor u trajanju jednakom propuštenim satima odmora iz st. 1. ovog članka.

3) Tjedni odmor

Članak 28.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 27. 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.

4) Godišnji odmor

Članak 29.

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

(2) Iznimno od prethodnog stavka maloljetni radnik i 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 25 radnih dana, a najviše do 35 radnih dana.

Članak 30.

(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, ukoliko je radnik prema dodijeljenom radnom rasporedu trebao raditi, a za te dane prima naknadu za odmor na dan blagdana,
- razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik.

(2) U svrhu evidencije korištenja dana godišnjeg odmora (odbijanja od kvote godišnjeg odmora), pod danom godišnjeg odmora podrazumijeva se 8 sati.

Članak 31.

Ništetan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor.

Članak 32.

(1) Radnik koji se prvi put 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 odsustvovanja s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

Članak 33.

(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 34.

Trajanje godišnjeg odmora preko dvadeset radnih dana utvrđuje se prema:

a) radnom stažu

- | | |
|----------------------|----------------|
| - od 5 do 9 godina | 2 radna dana |
| - od 10 do 14 godina | 4 radna dana |
| - od 15 do 19 godina | 6 radnih dana |
| - od 20 do 24 godine | 8 radnih dana |
| - više od 24 godine | 10 radnih dana |

b) uvjetima rada

- | | |
|---|--------------|
| - noćni rad, rad u tri smjene | 3 radna dana |
| - rad na poslovima s posebnim uvjetima rada s rokom provjere zdravstvene sposobnosti svake godine i kraće | 4 radna dana |
| - rad na poslovima s posebnim uvjetima rada s rokom provjere zdravstvene sposobnosti dužim od 1 godine | 2 radna dana |
| - rad s računalom 4 i više sati dnevno | 1 radni dan |

c) složenosti poslova

- | | |
|---------------------------------------|--------------|
| - poslovi I. do III. grupe složenosti | 1 radni dan |
| - poslovi IV. do VI. grupe složenosti | 2 radna dana |
| - poslovi VII. do X. grupe složenosti | 3 radna dana |

d) 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 35.

Slijepi radnik ima pravo na trideset i pet radnih dana godišnjeg odmora bez obzira na kriterije iz čl. 34. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 36.

(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 da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

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

Članak 37.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike.

(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 38.

(1) Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora obvezno se dostavlja radniku najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

(2) Godišnji odmor radnika može se prekinuti samo u izvanrednim situacijama na temelju naloga neposrednog rukovoditelja. U tom slučaju radnik ima pravo na naknadu stvarno prouzročenih troškova. Poslodavac je dužan najkasnije u roku od tri dana po povratku radnika na posao, uručiti mu pisani nalog.

Članak 39.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 36. ovog Kolektivnog ugovora radnik može iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

(2) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 36. stavak 2. ovog Kolektivnog ugovora, ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

(3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski ili posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

(4) Član posade broda, 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 40.

Radniku 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 41.

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 42.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust do najviše sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u ovim slučajevima:

- | | |
|--|----------------|
| – sklapanje braka | 5 radnih dana, |
| – porod supruge (bračne i izvanbračne) | 5 radnih dana, |
| – smrt radnikovog bračnog i izvanbračnog druga, roditelja i djece | 5 radnih dana, |
| – smrt ostalih članova uže obitelji i roditelja bračnog ili izvanbračnog 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) Iznimno, u slučaju smrti člana uže obitelji odnosno smrti roditelja bračnog druga, radnik ima pravo koristiti 5 dana odnosno 2 dana neovisno o tome koliko je dana dopusta do tada koristio.

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

(4) Radnik je dužan Poslodavcu podnijeti obrazloženi pisani zahtjev, u kojem će opisati razlog zbog kojeg traži korištenje plaćenog dopusta. U slučaju potrebe dodatnog pojašnjavanja razloga zbog kojih je plaćeni dopust odobren, Poslodavac naknadno može tražiti odgovarajuće isprave iz kojih je razvidno pravo radnika na plaćeni dopust.

(5) Korištenje plaćenog dopusta radnik ostvaruje isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust, a najkasnije u roku od 30 dana od dana nastupa te okolnosti.

(6) Radnik koji nije iskoristio plaćeni dopust u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, ne može naknadno koristiti plaćeni dopust za taj slučaj.

(7) 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, sestre, pastorčad i posvojenici, djeca bez roditelja uzeta na uzdržavanje, očuh i maćeha, usvojitelj, osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

(8) Za ostvarivanje ostalih prava iz ovog Kolektivnog ugovora, pod pojmom „uža obitelj“ podrazumijevaju se radnikov bračni ili izvanbračni drug, roditelji i djeca (bračna, izvanbračna, posvojenici).

Članak 43.

(1) Poslodavac će radniku omogućiti obrazovanje u skladu s mogućnostima i potrebama Poslodavca.

(2) Poslodavac može u jednoj kalendarskoj godini odobriti radniku plaćeni dopust u trajanju do 30 (trideset) radnih dana za obrazovanje za potrebe Poslodavca, a prema mjerilima, odnosno slučajevima utvrđenim posebnim pravilnikom. Odluku donosi Uprava na prijedlog nadležnog direktora makroorganizacijske jedinice i uz suglasnost Službe upravljanja ljudskim resursima i općim poslovima.

(3) Odlukom Uprave radniku se može odobriti plaćeni dopust duži od 30 (trideset) radnih dana tijekom jedne kalendarske godine za obrazovanje za potrebe Poslodavca.

(4) Tijekom obrazovanja za potrebe Poslodavca radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće kao da je radio, odnosno vrijeme provedeno na obrazovanju smatra se kao vrijeme provedeno na radu, osim ako nije drugačije uređeno između Poslodavca i radnika.

(5) Međusobna prava i obveze između Poslodavca i radnika koji je upućen na obrazovanje, prema potrebi, uređuju se i posebnim ugovorom.

6) Neplaćeni dopust

Članak 44.

(1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 (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,
- obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija na vlastiti trošak,
- u drugim opravdanim slučajevima.

(2) Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta do 30 (trideset) dana donosi Uprava na prijedlog direktora sektora i neposredno nadređenog rukovoditelja radnika, a uz suglasnost Službe upravljanja ljudskim resursima i općim poslovima.

(3) Odlukom Uprave, radniku se može odobriti neplaćeni dopust duži od 30 (trideset) dana tijekom jedne kalendarske godine. Odluka se donosi na osobni zahtjev radnika, a uz prethodno dobivenu suglasnost neposredno nadređenog rukovoditelja radnika, nadležnog direktora sektora i rukovoditelja Službe upravljanja ljudskim resursima i općim poslovima.

(4) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

VI. PLAĆA

Članak 45.

(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 46.

(1) Plaća i naknada plaće u smislu ovog Kolektivnog ugovora su u bruto iznosu.

(2) Radnicima se plaća za prethodni mjesec isplaćuje u pravilu do 10., ali ne kasnije od 15. u tekućem mjesecu.

Članak 47.

(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 dodatka osnovici osnovne plaće po satu rada i sati rada.

Članak 48.

(1) Cijena sata rada od 01.siječnja 2011.g. utvrđuje se u visini od 15,00 kuna.

(2) Dodatak osnovici osnovne plaće po satu rada od 01. siječnja 2011.g. utvrđuje se u visini od 6,14 kn.

(3) Cijena sata rada za 2012.g. počevši od 01. siječnja 2012.g. uvećava se najmanje za stopu rasta bruto domaćeg proizvoda za 2011.g. i to u odnosu na dostignutu razinu cijene sata rada iz 2011.g.

Članak 49.

(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 50.

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 koeficijenta složenosti za 0,05, 0,10, 0,15 i 0,20 jediničnog koeficijenta dobivena su 53 tarifna razreda koji su po grupama složenosti raspoređeni kako slijedi:

sGrupa složenosti	Broj tarifnih razreda	Raspon tarifnih razreda	Osnovni raspon koeficijenta 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 koeficijenta 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.

Kolektivni ugovor za Maziva-Zagreb d.o.o.

GRUPA SLOŽENOSTI	TARIFNI RAZRED	KVALIFIKACIJA RADNIH MJESTA							KOEFICIJENT SLOŽENOSTI	
X.	10.4								VSS , bacc.(≥240 ECTS), univ. bacc.(≥240 ECTS), struč.spec.,mag.	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
VIII.	8.9									4,30
	8.8									4,20
	8.7									4,10
	8.6									4,00
	8.5									3,85
	8.4									3,70
	8.3									3,55
	8.2									3,50
VII.	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	
	7.2								2,80	
VI.	7.1								2,70	
	6.6								2,65	
	6.5								2,60	
	6.4								2,55	
	6.3								2,50	
	6.2								2,45	
V.	6.1								2,40	
	5.6								2,35	
	5.5								2,30	
	5.4								2,25	
	5.3								2,20	
	5.2								2,15	
IV.	5.1								2,10	
	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	

LEGENDA "BOLONJSKIH" KRATICA :

pristup.	(stručni pristupnik)
bacc. <240 ECTS	(stručni prvostupnik <240 ECTS)
univ. bacc. <240 ECTS	(sveučilišni prvostupnik <240 ECTS)
bacc. ≥240 ECTS	(stručni prvostupnik ≥240 ECTS)
univ. bacc. ≥240 ECTS	(sveučilišni prvostupnik ≥240 ECTS)
struč. spec.	(stručni specijalist)
mag.	(magistar)

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 51.

(1) Radno mjesto razvrstano u određenu grupu složenosti i tarifni razred, a na osnovi složenosti posla promaknuti će se 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.

(2) Poslodavac je dužan na zahtjev sindikata dostaviti sistematizaciju radnih mjesta Maziva-Zagreb d.o.o. odnosno pojedinih makroorganizacijskih jedinica Maziva-Zagreb d.o.o., na određeni datum.

Članak 52.

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

SSS - 90 %-og iznosa koeficijenta složenosti radnog mjesta 1,80;
VŠS, pristup., bacc. (<240 ECTS), univ. bacc.(<240 ECTS) - 90%-og iznosa koeficijenta složenosti radnog mjesta 2,40;
VSS, bacc. (≥240 ECTS), univ.bacc. (≥240 ECTS), struč.spec., mag. - 90%-og iznosa koeficijenta složenosti radnog mjesta 2,70.

Članak 53.

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

2) Dodaci

Članak 54.

(1) Radnik ima pravo na dodatak osnovnoj plaći u visini 0,4 % za svaku godinu navršenog radnog staža, obračunat na osnovicu osnovne plaće.

Članak 55.

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

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

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

(2) Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se kumuliraju.

(3) Radnik koji po redovnom rasporedu rada radi u dane blagdana i neradnih dana ima pravo na povećanu plaću i naknadu plaće. Pravo na povećanu plaću uključuje dodatak za rad blagdanom u visini 50 % osnovice osnovne plaće izračunate za sate rada na dane blagdana i neradnih dana.

(4) Ako radnik po rasporedu rada nije trebao raditi, a radi u dan blagdana i neradni dan zbog neke izvanredne situacije, ima pravo na povećanu plaću i dodatni slobodni dan.

Pravo na povećanu plaću za rad blagdanom i neradnim danom, koji nije redovan rad, već je posljedica nekih izvanrednih okolnosti, uključuje dva dodatka u plaći

- dodatak za rad blagdanom i
- dodatak za rad u prekovremenom radu

(5) Ako radnik u redovnom radu i prekovremenom radu na dan blagdana, neradnih dana radi u okolnostima rada u drugoj smjeni, odnosno noćnog rada, ima pravo i na dodatak za rad u drugoj smjeni, odnosno dodatak za noćni rad.

(6) Ako radnik u redovnom radu i prekovremenom radu na dan blagdana, neradnih dana, radi i u okolnostima rada subote, odnosno nedjelje, dodaci za rad subotom, odnosno nedjeljom isključuju se s dodatkom plaći za rad blagdanom.

(7) Kada radnik u redovnom radu i prekovremenom radu radi na dan Uskrsa, dodatak za rad nedjeljom pribraja se dodatku za rad blagdanom.

Članak 56.

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

Članak 57.

(1) Ukoliko radnik radi na poslovima remonta i čišćenja, ima pravo na dodatak osnovnoj plaći prema utvrđenim normativima.

(2) Pod poslovima iz prethodnog stavka podrazumijevaju se poslovi na:

- parnim kotlovima i CO boilerima
- spremnicima i cisternama,
- ostaloj procesnoj i energetske opremi.

(3) Osnovica za izračun visine dodatka je osnovna plaća radnog mjesta izraženog koeficijentom složenosti 2,50.

(4) Obračun dodatka osnovnoj plaći za poslove remonta i čišćenja opreme izvodi se na slijedeći način:

$$H_o = H_p - H_r$$

H_o – sati za obračun

H_p – planirana norma sati za izvođenje poslova remonta i čišćenja opreme

H_r – režijski sati rada za vrijeme kojih je radnik radio na poslovima remonta i čišćenja opreme

$$D_p = C_{sr} \times K \times H_o$$

Dp – dodatak osnovnoj plaći za obavljene poslove
Csr – cijena sata rada
K – 2,50
Ho – sati za obračun

(5) Poslodavac će izraditi posebne obrasce za nalog i evidenciju sati rada na poslovima remonta i čišćenja.

3) Naknada plaće

Članak 58.

(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 i to samo ako je prema rasporedu rada trebao raditi u dan blagdana ili neradnog dana
- 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
- osposobljavanje povjerenika zaštite na radu, ako se ne remeti proces rada
- korištenja preraspodjele radnog vremena
- korištenja slobodnih dana po osnovi rada dužeg od redovnog radnog vremena (prekovremenog rada)
- 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
- službenog izlaza,
- službenog puta,
- korištenja stanke za dojenje djeteta,
- ostalih opravdanih izostanaka po odobrenju rukovoditelja (npr. odlazak liječniku i sl.).

(2) Pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio podrazumijeva i pravo na pripadajuće dodatke osnovnoj plaći iz članka 55. stavak 1. alineja 1., 3., 4., 5. ovog Kolektivnog ugovora, u slučaju kada radnik radi u smjenskom ciklusu, a prema planskom kalendaru za smjenu u kojoj bi inače radio.

Prava iz ovog stavka ne odnose se na slučajeve korištenja preraspodjele radnog vremena i slobodnih dana po osnovi rada dužeg od redovnog radnog vremena (prekovremenog rada) s obzirom da se isti obračunavaju i isplaćuju uz plaću za mjesec u kojem je ostvarena preraspodjela radnog vremena, odnosno, predmetni slobodni dani.

(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 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 odnosno opasnosti, uvećanu za dodatak za minuli rad. Ako je radnik najmanje pet godina prije utvrđene nesposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti radio neprekidno u smjenskom radu, ima pravo i na dodatke osnovnoj plaći za smjenski rad i to prema planskom kalendaru za smjenu u kojoj bi inače radio.

(6) Pravo na naknadu plaće iz stavka 5. pod istim uvjetima pripada i radniku raspoređenom na radnom mjestu s posebnim uvjetima rada, kod kojeg je temeljem liječničkog pregleda obavljenog od strane ugovornog liječnika medicine rada, utvrđena njegova nesposobnost za obavljanje poslova radnog mjesta iz ugovora o radu, a kod kojeg nije nastupila profesionalna nesposobnost za rad, odnosno neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.

(7) Naknada iz stavka 5. 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.

(8) Pravo iz st. 5. ovog članka radnik ostvaruje isključivo od trenutka kada podnese zahtjev uz koji istovremeno obavezno mora priložiti konačno rješenje HZMO o visini invalidske mirovine.

(9) U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora. Naknada se utvrđuje u visini radnikove prosječne plaće u prethodna 3 mjeseca, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

(10) 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 59.

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%-og iznosa prosječne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka rada.

Članak 60.

(1) Naknada plaće zbog bolovanja na teret Poslodavca utvrđuje se u visini od 70% osnovice utvrđene u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju.

(2) U slučaju da bolovanje traje duže od 42 dana, Poslodavac će radniku za razdoblje bolovanja na teret Poslodavca priznati razliku naknade plaće za bolovanje do visine 80% osnovice te će mu istu jednokratno naknadno isplatiti.

(3) Iznimno, ako u pripisanom (šestomjesečnom) razdoblju, radniku nije isplaćena niti jedna plaća, odnosno ako mu je isplaćena samo jedna plaća, kao osnovica za naknadu plaće uzima se plaća isplaćena do dana nastanka slučaja na osnovi kojeg stječe pravo na naknadu plaće zbog bolovanja, odnosno plaća koja bi radniku bila isplaćena kao da je radio u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem je započeto bolovanje. Iznos plaće kao da je radio utvrđuje se sukladno utvrđivanju naknade plaće u visini kao da je radio iz članka 58. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 61.

(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 2,50.

(3) Za izračun osnovne plaće iz stavka 2. ovoga članka koristi se cijena sata rada iz članka 48. pomnožena s prosječna 174 sata rada.

Članak 62.

(1) Poslodavac se obvezuje isplatiti dodatak na plaću za korištenje godišnjeg odmora (regres) u visini 2.000,00 kn (neto) po radniku do 15. srpnja tekuće godine i prigodnu nagradu za Božić ("božićnicu") u iznosu 1.000,00 kn (neto).

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

VII. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 63.

(1) Radniku u slučaju prestanka radnog odnosa zbog odlaska u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od 16.000,00 kuna neto.

(2) 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, osim ako to Poslodavac i Sindikati drugačije ne utvrde pisanim Sporazumom.

Članak 64.

(1) Radnik ima pravo na potporu u slijedećim slučajevima:

a) smrti člana uže obitelji radnika u iznosu 3.000,00 kn

b) - 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 odnosno tjelesnom oštećenju i dokumentaciju o postojanju činjenice zbog koje se u konkretnom slučaju zahtijeva isplata potpore (npr. račun za kupnju ortopedskog pomagala) i to u visini predočene dokumentacije (računa), ali najviše do 2.500,00 kn godišnje

- djece s posebnim potrebama, ako radnik podnese zahtjev za isplatu potpore, te ako uz isti priloži dokaz odnosno rješenje nadležnih institucija o postojanju posebnih potreba i to u visini 2.500,00 kn godišnje

- invalidnosti radnikovog bračnog druga i roditelja, odnosno tjelesnog oštećenja od 80% i više, ukoliko su navedene osobe dobile rješenje i izvan su radno aktivne dobi, ako radnik podnese zahtjev za isplatu potpore, te ako uz isti priloži dokaz o njihovoj invalidnosti, odnosno tjelesnom oštećenju 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

c) neprekinutog bolovanja radnika dužeg od 90 dana, uključujući porodni dopust u iznosu 2.500,00 kn jedanput godišnje

d) uklanjanja posljedica elementarnih nepogoda (uz predočenje službene dokumentacije o nastanku štete) u iznosu do 3.500,00 kn godišnje. Elementarnom nepogodom smatra se izvanredno velika nesreća koja uzrokuje štetu na imovini radnika na njegovoj adresi prebivališta.

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

(3) Djeca umrlih radnika i djeci radnika poginulih u Domovinskom ratu koji zadovoljavaju kriterije iz Pravilnika o obrazovanju u Maziva-Zagreb d.o.o., za vrijeme redovitog školovanja imaju pravo na potporu u iznosu 1.600,00 kn mjesečno, ali najviše do navršениh 26 godina života. Ukoliko korisnik potpore navršava 26 godina prije dana upisa u slijedeću školsku godinu gubi pravo korištenja novčane potpore.

(4) Radnik ima pravo na potporu za rođenje djeteta u iznosu 3.326,00 kn za svako dijete. U slučaju da oba roditelja rade u Maziva-Zagreb d.o.o., pravo na potporu za rođenje djeteta ostvaruje samo jedan roditelj.

(5) Za isplatu potpora prema odredbama ovog članka, mjerodavan je datum nastanka slučaja i Kolektivni ugovor koji je važio u tom trenutku.

Članak 65.

(1) Kada Poslodavac (ili od njega ovlaštena osoba) upućuje radnika na službeni put, prije odlaska na službeni put, dužan mu je uručiti putni nalog.

(2) Za službeno putovanje u zemlji radniku pripada naknada troškova prijevoza, naknada troškova noćenja u visini stvarnih troškova i dnevnica čiji je puni iznos u visini 170,00 kuna.

(3) Dnevnice i naknade troškova za službeno putovanje u inozemstvo obračunavaju i isplaćuju se na način kako je to regulirano za korisnike državnog proračuna.

Članak 66.

(1) Kada Poslodavac (ili od njega ovlaštena osoba) upućuje radnika na rad na terenu, prije odlaska radnika na teren, dužan mu je uručiti odluku o upućivanju na rad na terenu.

(2) Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta Poslodavca i izvan mjesta njegova prebivališta radi poslova koje obavlja za Poslodavca, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu podmiruje povećane troškove zbog boravka na terenu.

(3) Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

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

(5) Ako je radniku osiguran samo besplatan smještaj na terenu, terenski se dodatak umanjuje 30%, a ako je osigurana samo besplatna prehrana, terenski se dodatak umanjuje 20%.

(6) 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.

(7) Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

(8) 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 67.

(1) Radnik koji neprekidno provede više od 30 dana na radu u mjestu sjedišta Poslodavca, a izvan mjesta zajedničkog prebivališta njega i njegove obitelji, ima pravo na naknadu za odvojeni život u iznosu od najmanje 1.600,00 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) Ako je radniku osiguran samo smještaj, naknada iz stavka 1. ovog članka umanjuje se 30%, a ako je osigurana samo prehrana naknada se umanjuje 20%.

(4) Ako radnik nakon sklapanja ugovora o radu promijeni mjesto svog prebivališta, poslodavac nema obvezu isplaćivati mu naknadu za odvojeni život, osim u iznimnim slučajevima koji će se utvrditi posebnim pravilnikom uz savjetovanje sa sindikatom.

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

Članak 68.

(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 za prijevoz prometnim sredstvima za koja nije moguće kupiti mjesečnu kartu, a najviše do 1.500,00 kuna mjesečno. Visina naknade dokazuje se potvrdom o cijeni mjesečne karte.

(2) Kada postoji mogućnost korištenja više alternativnih prijevoznih mogućnosti, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza iz stavka 1. ovog članka prema cijenama onog prijevoznika koji je za Poslodavca najpogodniji i koji radniku osigurava najkraće vrijeme čekanja prijevoza.

(3) Svoje pravo na naknadu troškova prijevoza, radnik dokazuje podacima o prebivalištu odnosno uobičajenom boravištu iz porezne kartice, te po potrebi Izjavom iz stavka 6. ovog članka.

(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) Kada radnik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjесnim i međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne karte, nema pravo na naknadu za prijevoz kada koristi glavninu godišnjeg odmora. Radnicima iz ovog stavka uz plaću za kolovoz ne obračunava se, niti isplaćuje naknada za prijevoz.

(6) Poslodavac može samostalno odlučiti u kojim će slučajevima od radnika zatražiti potpisivanje izjave pod materijalnom i radno pravnom odgovornošću, da su prijavljeni podaci o prebivalištu odnosno uobičajenom boravištu iz porezne kartice istiniti. Ako radnik ne potpiše zatraženu izjavu, isplatiti će mu se troškovi prijevoza za prijevoz u mjestu rada. Poslodavac može provjeriti točnost prijavljenih podataka o prebivalištu.

(7) Ukoliko promjena prebivališta radnika, nastala nakon sklapanja prvog ugovora o radu Poslodavcu uzrokuje veće troškove prijevoza radnika na posao i s posla, radnik nema pravo na razliku većih troškova prijevoza.

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

Članak 69.

Kada se radnik služi privatnim automobilom u službene svrhe po nalogu ovlaštene osobe, pod posebnim okolnostima koje utvrđuje ovlaštena osoba, nadoknadit će mu se troškovi u visini 2,00 kn po prijeđenom kilometru.

Članak 70.

Poslodavac će posebnim pravilnikom, uz savjetovanje sa sindikatom, detaljnije razraditi odredbe iz članka 65. do članka 69. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 71.

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

– 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
– 40/45 godina radnog staža	– 5.500,00 kn

(2) Pravo na isplatu jubilarne nagrade radnik ostvaruje kada navrší određeni broj godina radnog staža iz stavka 1. ovog članka. Isplata jubilarne nagrade vrši se u mjesecu koji slijedi iza mjeseca u kojem je ostvaren jubilarni staž.

(3) 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.

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

Članak 72.

(1) U povodu božićnih blagdana radnici imaju pravo na dar za svako dijete do 15 godina starosti u visini 600,00 kuna, koji će biti uručen do 6. prosinca tekuće godine.

(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.

Članak 73.

(1) Učenici i studenti moći će obavljati učeničku ili studentsku praksu kod Poslodavca prema njezinim trenutnim organizacijskim mogućnostima, a uz odobrenje nadležnog direktora makroorganizacijske cjeline.

(2) Za obavljeni praktični rad učenici i studenti neće dobivati nagradu.

Članak 74.

Iznosi potpora i naknada iz članka od 64. do 72. Kolektivnog ugovora utvrđuju se u neto iznosu.

Članak 75.

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

VIII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 76.

(1) Prava, obveze i odgovornosti radnika odnosno Poslodavca iz područja izuma i tehničkog unapređenja uređuju se Pravilnikom o intelektualnom vlasništvu u INA d.d. ili MAZIVA-ZAGREB d.o.o. koji se donosi uz savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama radničkog vijeća.

(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 iz stavka 1. ovog članka.

IX. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

Članak 77.

(1) Zaštita na radu i zaštita radnog 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 po bilo kojoj osnovi nalaze na radu kod Poslodavca.

(4) Zaštita na radu obuhvaća mjere usmjerene na stvaranje sigurnih uvjeta rada i zaštitu zdravlja radnika.

(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 78.

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 79.

(1) Poslodavac i sindikati su suglasni da se kod Poslodavca neće provoditi izbori za povjerenike zaštite na radu, nego će iste imenovati sindikati potpisnici ovog Kolektivnog ugovora.

(2) Povjerenici zaštite na radu imenuju se na mandat sukladno pozitivnim zakonskim propisima uz mogućnost opoziva iz opravdanih razloga.

(3) Prava i obveze imenovanih povjerenika zaštite na radu u potpunosti su izjednačene s pravima i obvezama izabranih povjerenika zaštite na radu.

Članak 80.

(1) Poslodavac se obavezuje 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 81.

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 82.

(1) 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,

- pisano obavijestiti neposrednog rukovoditelja o svim kvarovima i nedostacima 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 na koje se upućuje, shodno radnom mjestu.

Članak 83.

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 84.

(1) Poslodavac će svake godine organizirati za radnike sistematski zdravstveni pregled ili ugovoriti dodatno zdravstveno osiguranje.

(2) Poslodavac će, ovisno o raspoloživim sredstvima, vodeći računa o jedinstvenom pristupu, a prema jedinstvenim kriterijima, uputiti radnike na plaćeni medicinski programirani aktivni odmor radi poboljšanja radne sposobnosti radnika.

(3) Poslodavac će prilikom izrade Plana poslovanja voditi računa o tome da radnicima svih organizacijskih jedinica osigura raspoloživa sredstva za ostvarenje prava iz stavka 2. ovog članka.

Članak 85.

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

(2) Poslodavac će osigurati sredstva i osposobiti radnike za pružanje prve pomoći.

Članak 86.

(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 87.

Radnicima koji rade sa štetnim tvarima ili na poslovima na kojima je izrađenom procjenom opasnosti predviđeno 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 88.

(1) 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 89.

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

(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.

(3) Poslodavac je dužan osigurati svim radnicima rad u mikroklimatskim uvjetima sukladno zakonskim propisima.

Članak 90.

(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 91.

Poslodavac mora djelovati preventivno radi sprečavanja profesionalnog oboljenja radnika.

X. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 92.

(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 93.

Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika urediti će se posebnim aktom Poslodavca, uz prethodnu suglasnost sindikata.

XI. SOLIDARNOST

Članak 94.

(1) Radnik kojemu je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili 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 profesionalne nesposobnosti za rad odnosno neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti, ako je to za njega povoljnije.

(2) Činjenicu nastanka profesionalne nesposobnosti za rad 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 profesionalne nesposobnosti za rad 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.

Svakom radniku koji uživa zaštitu prema ovom članku (samo koeficijent ili samo smjenski dodatak ili koeficijent uvećan za iznos smjenskog dodatka), a koji prima invalidsku mirovinu, iznos invalidske mirovine odbija se od iznosa zaštite.

Radniku koji radi nepuno radno vrijeme, a na kojeg se primjenjuju navedene odredbe o solidarnosti, zaštitni iznos umanjuje se za iznos invalidske mirovine koji je smanjen proporcionalno odnosu njegovog dnevnog (nepunog) radnog vremena prema punom radnom vremenu.

(5) Radniku iz stavka 1. ovog članka koji je nakon nastanka profesionalne nesposobnosti, odnosno neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti, premješten iz smjenskog rada (u kojem je neprekidno radio najmanje pet godina prije nastanka tih okolnosti), u izvan-smjenski rad na radno mjesto s višim koeficijentom ima slijedeća prava:

- radnik kojemu je iznos plaće koji proizlazi iz razlike koeficijenta (novi umanjen za dosadašnji) veći od iznosa smjenskog dodatka kojeg bi dobivao u smjenskom radu, nema pravo na taj smjenski dodatak.

- radnik kojemu je iznos plaće koji proizlazi iz razlike koeficijenta (novi umanjen za dosadašnji) manji od iznosa smanjenog dodatka kojeg bi dobivao u smjenskom radu, takav smjenski dodatak se umanjuje za iznos koji proizlazi iz razlike koeficijenta (novi umanjen za dosadašnji).

(6) Prava po ovom članku radnik ostvaruje isključivo od trenutka kada podnese zahtjev uz koji istovremeno obvezno mora priložiti:

- konačno rješenje HZMO-a o visini invalidske mirovine.

Radnik je dužan u prosincu svake tekuće godine dostaviti potvrdu od HZMO-a o visini iznosa mirovine. Ukoliko radnik potvrdu o visini mirovine ne dostavi, gubi zaštitu s osnova solidarnosti.

(7) Radnik iz st.1. ovog članka, prilikom sljedeće promjene rasporeda, a koja uslijedi nakon rasporeda radnika na radno mjesto koje odgovara preostaloj radnoj sposobnosti, ne pripada pravo na zadržavanje povoljnijeg koeficijenta u slučaju:

- promjene rasporeda - na radnikov osobni zahtjev (pisano traženje i suglasnost radnika s premještajem, podnošenje zamolbe na interni oglas i sl.)
- promjene rasporeda zbog skrivljenog ponašanja, odnosno povrede obveza iz radnog odnosa.

(8) Radnik koji radi u kontinuiranom trosmjenskom radu i radnik koji radi na radnom mjestu s posebnim uvjetima rada, a kojem je do prestanka ugovora o radu po osnovi odredbe Zakona o radu (65 godina života i 15 godina staža osiguranja) nedostaje 5 (pet) godina, omogućuje se raspored na druge (lakše) poslove, uz zadržavanje povoljnije plaće, uz uredno i savjesno obavljanje poslova i rezultate rada primjerene njegovoj dobi.

(9) Pod povoljnijom plaćom u prethodnom stavku podrazumijeva se pravo iz stavka 1. ovog članka i pravo na dodatke osnovnoj plaći za smjenski rad i to prema planskom kalendaru za smjenu u kojoj bi inače radio.

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

Članak 95.

(1) Poslodavac se obvezuje da će radnicima, kojima je, sukladno odredbama posebnih zakona, priznat status hrvatskih branitelja ili invalida Domovinskog rata i koji su potvrdu o tome dostavili Poslodavcu:

- 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, priznati im pravo na koeficijent radnog mjesta koji je za njih povoljniji, osim ako je do promjene radnog mjesta došlo na njihov osobni zahtjev (pisano traženje i suglasnost radnika s premještajem, podnošenje zamolbe na interni oglas i sl.) ili zbog skrivljenog ponašanja radnika (odnosno povrede obveza iz radnog odnosa)
- bez prethodne suglasnosti Sindikata kojeg je radnik član ili sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća ne otkazivati im ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga, ukoliko imaju 20 i više godina radnog staža kod Poslodavca i pod uvjetom da njihova prava u pogledu otkaza ugovora o radu nisu predmetom zaštite temeljem drugih odredbi Kolektivnog ugovora ili zakona.
- dati im prednost pri 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 profesionalna nesposobnost za rad 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.

(4) Stranke Kolektivnog ugovora suglasne su da se prava i obveze iz ovog članka mogu urediti posebnim sporazumom Poslodavca i braniteljskih udruga čiji su članovi radnici Maziva-Zagreb d.o.o.

(5) Sklapanjem Sporazuma iz prethodnog stavka prestaje vrijediti ovaj članak.

Članak 96.

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

XII. OSIGURANJE RADNIKA

Članak 97.

(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.

XIII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 98.

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 99.

(1) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik ima sva prava i obveze kao i radničko vijeće, osim prava iz čl.163 st.2. Zakona o radu.

XIV. OBRAZOVANJE RADNIKA

Članak 100.

(1) Poslodavac će omogućiti obrazovanje odnosno stručno usavršavanje i napredovanje radnika na poslu u skladu sa sposobnostima radnika i potrebama Poslodavca.

(2) Tijekom obrazovanja 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 obrazovanja odnosno stručno usavršavanje, uređuju se posebnim ugovorom.

XV. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST IZ RADNOG ODNOSA

Članak 101.

(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) Zaštiti 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. ovoga članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka, u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljeni ugovor o radu na određeno vrijeme i radnik koji je na temelju ugovora o radu upućen u inozemstvo.

Članak 102.

(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 dva člana imenovano u roku od 15 dana od dana stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora. Poslodavac i sindikat imenuju po jednog člana Povjerenstva, a po potrebi Povjerenstvo može imenovati trećeg vanjskog člana.

(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 dana saznanja za povredu radne obveze u odnosu na koju se namjerava pokrenuti radni spor.

(5) Radnik ili Poslodavac dužni su 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 (osam) 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 stranke u sporu, te predložiti način mirnog rješenja spora.

(8) Ukoliko stranke u sporu postignu suglasnost o načinu rješenja spora, Povjerenstvo će o tome sastaviti pisani sporazum koji potpisuju obje stranke.

(9) U slučaju potpisivanja sporazuma iz stavka 8. ovog članka, stranka 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 protoka roka iz stavka 6. ovog članka, predlagatelj može u daljnjem roku od 15 dana pokrenuti sudski postupak radi zaštite svojih prava.

Članak 103.

(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 104.

(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. ovog članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedno 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 obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovog 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 da je 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.

XVI. DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 105.

(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 106.

(1) 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.

(2) Poslodavac je dužan osigurati sindikalnom povjereniku uvjete za nesmetano obavljanje dužnosti i ne smije mu, za vrijeme obnašanja dužnosti i 6 mjeseci nakon prestanka obnašanja dužnosti, bez prethodne suglasnosti Sindikata čiji je član, otkazati ugovor o radu ili ga na neki drugi način dovoditi u nepovoljniji položaj.

(3) Stranke potpisnice utvrđuju da broj povjerenika koji uživaju zaštitu iz prethodnog stavka može biti najviše do 3 % članova pojedinog sindikata.

(4) Sindikati se obvezuju da će pisano izvijestiti Poslodavca o imenovanju ili izboru, odnosno opozivu sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika i to u roku deset dana od imenovanja ili izbora, odnosno opoziva.

Članak 107.

(1) Kod Poslodavca može djelovati više sindikata.

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

Članak 108.

(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.

(5) Predsjednik Uprave Društva, odnosno druga ovlaštena osoba, je dužna primiti i saslušati sindikalnog predstavnika ili povjerenika kada on to zatraži ili prema dogovoru.

Članak 109.

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 sl.), 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 110.

(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) Poslodavac se obvezuje da će u smislu nesmetanog djelovanja sindikata omogućiti sindikalnim povjerenicima, uz vjerodostojan poziv, odlazak na sindikalne sastanke, sindikalne seminare i sl.

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

Članak 111.

(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 deset dana od imenovanja ili izbora, odnosno opoziva.

(3) Sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora i čiji broj članova prelazi najmanje 50% zaposlenih kod poslodavca može imenovati ili izabrati jednog sindikalnog povjerenika, koji je oslobođen poslova na svojem radnom mjestu, a koji svoje aktivnosti obavlja u punom radnom vremenu i prima naknadu plaće u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom.

(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 obavljanja te dužnosti, a bez prethodne suglasnosti sindikata

- rasporediti na drugo radno mjesto,
- otkazati ugovor o radu
- ili ga na neki drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike.

(5) U slučaju da su pojedini zaposlenici poslodavca istodobno članovi dva ili više sindikata, ukupan broj sindikalnih povjerenika iz stavka 3. ovog članka može biti maksimalno jedan, a imenuje ga onaj sindikat koji ima više članova.

Članak 112.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u svezi s tom dužnosti smatra se ozljedom na radu kod Poslodavca, s time da opseg odgovornosti Poslodavca ne može biti veći od iznosa isplaćenog radniku temeljem kolektivne police osiguranja.

Članak 113.

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 114.

Svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora obavezan je početkom svake kalendarske godine Poslodavcu dostaviti izvadak iz službenog registra.

XVII. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 115.

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

Članak 116.

(1) Arbitražno vijeće ima sedam članova od kojih Poslodavac imenuje tri, a svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog 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 117.

(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 118.

(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.

XVIII. NAČELO SOCIJALNOG MIRA

Članak 119.

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

XIX. ŠTRAJK I ŠTRAJK SOLIDARNOSTI

Članak 120.

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

(2) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor, koji ne može imati više od 30 članova, od kojih najviše do sedam članova radnika Poslodavca.

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

Članak 121.

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

XX. PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 122.

(1) Odredbe ovog Kolektivnog ugovora obvezuju i primjenjuju se na njegove potpisnike i na osobe koje prema odredbama Zakona o radu mogu biti članke 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 123.

(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 124.

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu i primjenjuje se od 01. siječnja 2011. osim odredbi čl. 55. i 60. Ugovora koje stupaju na snagu danom potpisa ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 125.

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

XXI. TRAJANJE, IZMJENE I DOPUNE

Članak 126.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na određeno vrijeme do 31. prosinca 2011. godine i smatra se sklopljenim kada ga potpišu ovlaštene predstavnici stranaka.

(2) Kolektivni pregovori smatraju se zaključenim kada se stranke suglase o svim bitnim elementima Kolektivnog ugovora.

Članak 127.

- (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.

XXII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 128.

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

Članak 129.

- (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 člana.
- (3) Svaki član komisije može imati zamjenika koji ga zamjenjuje na sjednicama kada je član spriječen.
- (4) Komisija iz stavka 1. ovog članka sastat će se prvi puta najkasnije u roku trideset dana od sklapanja ovog Kolektivnog ugovora.
- (5) Poslodavac saziva prvi sastanak komisije na kojemu će se donijeti Poslovnik o radu iste.

Članak 130.

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 131.

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 132.

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

Članak 133.

Stranke su suglasne da će se odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjivati najduže šest mjeseci nakon proteka vremena na koje je Kolektivni ugovor sklopljen.

Članak 134.

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

Članak 135.

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

ZA MAZIVA ZAGREB d.o.o.

ZA SINDIKATE

Predsjednik Uprave

1. INAŠ -Sindikatski radnika INE i društava INE

/Marin Picukarić, dipl. oec./

/Maja Rilović/

Član Uprave

2. Samostalni Sindikat radnika u djelatnosti energetike, kemije i nemetala Hrvatske

/Zlatko Kovačić, dipl. oec./

/Ljiljana Vujašinić/

3. Sindikat naftnog gospodarstva

/Božo Mikuš/