

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA PLINACRO d.o.o.

Zagreb, travanj 2006.

Na temelju članka 185. Zakona o radu (N.N. 137/04) PLINACRO, d.o.o. Zagreb, Savska c. 88 a, 10000 Zagreb, (dalje u tekstu: poslodavac)

i

INAŠ- Sindikat zaposlenika INE i društava INE Zagreb i
Sindikat INE i naftnog gospodarstva
(dalje u tekstu: sindikati)

sklopili su u Zagrebu dana 15. 5. 2006. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA PLINACRO d.o.o.

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

Članak 2.

(1) Prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora poslodavac je PLINACRO, d.o.o. Zagreb za kojeg radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

(2) Prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora, radnik je fizička osoba koja obavlja određene poslove za poslodavca na temelju ugovora o radu.

Članak 3.

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

Članak 4.

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

(2) Poslodavac će, ako osniva novo društvo, u aktima o osnivanju tog društva osigurati svim radnicima, koji prelaze od poslodavca na rad u novoosnovano društvo, kontinuitet radnog staža iz čega proizlaze određena prava utvrđena propisima i ovim Kolektivnim ugovorom (npr. godišnji odmor, jubilarne nagrade, otpremnine).

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

(4) Poslodavac se obvezuje da će prilikom osnivanja novog društva na zahtjev sindikata sklopiti posebni Sporazum kojim će se urediti pitanja bitna za radni, socijalni i materijalni položaj radnika u novom društvu.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 5.

(1) Ukoliko se za radnika koji obavlja poslove na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme utvrdi da zadovoljava na obavljanju tih poslova i ako postoji potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac je dužan nakon godinu dana radniku ponuditi ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(2) Poslodavac je dužan najkasnije osam dana prije isteka roka iz prethodnog stavka, radnika pisano obavijestiti da mu ne namjerava ponuditi ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(3) Poslodavac je dužan sindikat svaka tri mjeseca izvješćivati o broju i razlozima sklopljenih ugovora o radu na određeno vrijeme.

III. RADNO VRIJEME

a) Puno radno vrijeme

Članak 6.

(1) Utvrđuje se puno radno vrijeme od 40 sati tjedno.

b) Nepuno radno vrijeme

Članak 7.

(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 8.

(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.

c) Skraćeno radno vrijeme

Članak 9.

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

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

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

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

d) Prekovremeni rad

Članak 10.

- (1) Prekovremeni rad može se uvesti u skladu s člankom 41. Zakona o radu.
- (2) Poslodavac će radi izbjegavanja prekovremenog rada provoditi određene kadrovsko-organizacijske mjere (preraspoređivanjem radnika unutar poduzeća, povećanjem broja izvršitelja, novim zapošljavanjem i si.).
- (3) Prekovremeni rad plaća se sukladno odredbama članka 43. ovog Kolektivnog ugovora.
- (4) Poslodavac je obavezan svaka tri mjeseca u pisanom obliku izvješćivati sindikat o odrađenim prekovremenim satima.
- (5) Prekovremeni rad ne može se odrediti invalidu rada bez njegovog pristanka.
- (6) Nalog i potvrda o obavljenom prekovremenom radu mora biti izrađena u pisanom obliku i dostavljena radniku najkasnije u roku od dva dana po obavljenom prekovremenom radu.
- (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, a najkasnije 30 dana od dana stjecanja prava.

e) Noćni rad i rad u drugoj smjeni

Članak 11.

- (1) Rad između 22 sata i 6 sati sljedećeg dana smatra se noćnim radom.
- (2) Rad u smjenskom radu između 14 i 23 sata smatra se radom u II. smjeni što podrazumijeva radno vrijeme od 14 do 22, odnosno od 15 do 23 sata.

Članak 12.

- (1) Noćni rad ne može se odrediti:

radniku mlađem od 18 godina,
trudnici i majci s djetetom do 2 godine starosti, bez njegove suglasnosti,
samohranom roditelju s djetetom do 5 godina života, bez njegove suglasnosti,
roditelju teže hendikepiranog djeteta,
invalidu rada kojem je Rješenjem HZMO noćni rad izričito zabranjen,
radnici starijoj od 55 godina i radniku starijem od 60 godina, bez njihove
suglasnosti.

f) Raspored radnog vremena

Članak 13.

- (1) Dnevni i tjedni raspored radnog vremena utvrđuje poslodavac pisanom odlukom, uz savjetovanje sa sindikatom, o čemu će biti na odgovarajući način obaviješteni svi radnici.
- (2) Poslodavac je dužan za svaku godinu izraditi kalendar radnog vremena, na način da je isti razrađen po mjesecima za sve tipove radnog vremena.
- (3) Kalendar radnog vremena iz prethodnog stavka poslodavac će izraditi do kraja tekuće godine za narednu godinu.
- (4) Kalendarom radnog vremena utvrdit će se godišnji fond sati i fond sati po mjesecima za sve tipove radnog vremena, u okviru godišnjeg fonda sati.
- (5) Odluka direktora poduzeća o danim kolektivnog godišnjeg odmora koji se spajaju sa danima blagdana, ne primjenjuje se na radnike koji te dane rade.

g) Preraspodjela radnog vremena

Članak 14.

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

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

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

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

(5) Poslodavac mora pismeno obavijestiti radnika o preraspodijeljenom 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 biti slobodan ili raditi kraće od punog radnog vremena.

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

IV. ODMORI I DOPUSTI

a) Stanka

Članak 15.

(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.

b) Dnevni odmor

Članak 16.

(1) Radnica koja doji dijete ima pravo do godine dana djetetova života na korištenje stanke za dojenje djeteta u trajanju od dva puta po sat vremena i na odmor od 30 minuta.

(2) Radnica će vrijeme stanke iz prethodnog stavka iskoristiti u skladu s potrebama djeteta uz prethodnu najavu poslodavcu.

(3) Radnica se može izuzetno koristiti pravom na stanku za dojenje djeteta i dnevni odmor iz stavka 1. i 2. ovog članka u trajanju od neprekidno dva i pol sata samo uz prethodno predočenje potvrde ovlaštenog liječnika da doji dijete.

Članak 17.

(1) Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno, odnosno 10 sati neprekidno u skladu s člankom 45. Zakona o radu.

c) Tjedni odmor

Članak 18.

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

d) Godišnji odmor

Članak 19.

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

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

Članak 20.

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

Članak 21.

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

Članak 22.

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

(2) Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne službe ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga ubraja se u rok iz stavka 1. ovog članka.

Članak 23.

(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 24.

(1) Trajanje godišnjeg odmora preko osamnaest radnih dana utvrđuje se prema:

a) radnom stažu

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

b) uvjetima rada

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

c) složenosti poslova

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

d) rezultatima rada

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

e) socijalnim prilikama

roditelju za svako dijete do 3 godine starosti	3 radna dana
roditelju za svako dijete od 3 do 12 godina starosti	2 radna dana
samohranom roditelju za svako dijete do 12 godina starosti	4 radna dana
roditelju djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju	4 radna dana
invalidu rada	2 radna dana
invalidu Domovinskog rata (ratnom i civilnom)	4 radna dana
radniku koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji	2 radna dana

Članak 25.

(1) Slijepi radnik ima pravo na trideset i pet radnih dana godišnjeg odmora bez obzira na kriterije iz čl. 24. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 26.

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

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

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

Članak 27.

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

(2) 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 ima prava i obveze radničkog vijeća kod poslodavca.

Članak 28.

(1) Obavijest o korištenju godišnjeg odmora obvezno se dostavlja radniku najkasnije trideset dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 29.

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

(2) Član posade broda, radnik na radu u inozemstvu, radnik koji je bio u vojnoj službi te sudionik Domovinskog rata 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 30.

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

(2) Prilikom prestanka ugovora 6 radu poslodavac je dužan radniku izdati potvrdu o korištenju godišnjeg odmora.

Članak 31.

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

e) **Plaćeni dopust**

Članak 32.

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

- sklapanje braka	5 radnih dana.
- porod supruge	- 5 radnih dana,
smrt člana uže obitelji	- 5 radna dana,
- smrt roditelja bračnog druga	2 radna dana,
- selidba u mjestu stanovanja	2 radna dana,
- selidba izvan mjesta stanovanja	3 radna dana,
- elementarna nepogoda	- 2 radna dana,
- teška bolest članova uže obitelji	3 radna dana,
- sudjelovanje u humanitarnim, kulturnim, sportskim ili sličnim akcijama	2 radna dana.

(2) Za svako darivanje krvi radnik ima pravo na 2 slobodna dana koje će koristiti na dane koje odobri poslodavac.

(3) Članom uže obitelji iz stavka 1. ovog članka smatraju se: bračni drug, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supruzi, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca bez roditelja uzeta na uzdržavanje, očuh i maćeha, posvojitelj, osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

(4) Prema ovom Kolektivnom ugovoru, pod pojmom "uža obitelj" podrazumijeva se radnikov bračni drug, roditelji i djeca, a izuzetak je prethodni stavak kojim se proširuje krug osoba za koje radnik ima pravo na plaćeni dopust.

Članak 33.

(1) Poslodavac može u jednoj kalendarskoj godini odobriti radniku dopust uz naknadu plaće u trajanju dužem od sedam radnih dana, a najviše trideset radnih dana, za potrebe stručnog i općeg školovanja te osposobljavanja ili usavršavanja.

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

f) **Neplaćeni dopust**

Članak 34.

(1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust do trideset dana tijekom jedne kalendarske godine u ovim slučajevima:

- njega člana uže obitelji,
- njega invalida Domovinskog rata (ratnih i civilnih),
- gradnja ili popravak kuće ili stana,
- liječenje na vlastiti trošak,
- izobrazba, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija na vlastiti trošak, u drugim opravdanim slučajevima.

(2) Neplaćeni dopust duži od trideset dana tijekom jedne kalendarske godine može se odobriti radniku **na** njegov zahtjev posebnom odlukom poslodavca.

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

V. PLAĆA

Članak 35.

(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 normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu;
- dodataka osnovnoj plaći na osnovi radnog staža i uvjeta rada težih od normalnih uvjeta koji su vrednovani u osnovnoj plaći (u daljnjem tekstu: dodaci).

(2) Radnik može ostvariti i pravo na povećanje plaće na osnovi uspješnosti radnog učinka (u daljnjem tekstu: stimulativni dio plaće).

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

Članak 36.

(1) Prema ovom Kolektivnom ugovoru plaćom se smatra bruto-plaća.

(2) Radnicima se plaća za prethodni mjesec isplaćuje u pravilu do 10. u tekućem mjesecu.

Članak 37.

(1) Osnovna plaća radnika je najniži iznos plaće koji se izračunava na temelju umnoška cijene sata rada, koeficijenta složenosti radnog mjesta iz ugovora o radu i sati radnog vremena, uvećano za dodatak osnovici osnovne plaće.

(2) Cijena sata rada utvrđuje se u visini od najmanje 12,96 kn.

(3) Dodatak osnovici osnovne plaće se utvrđuje u visini od najmanje 5,64 kn po satu rada.

(4) Cijena sata rada i dodatak osnovici osnovne plaće po satu rada za 2006. godinu, počevši s 1.4.2006. i za 2007. godinu, počevši s 1.1.2007. uvećavaju se za stopu rasta bruto domaćeg proizvoda za 2005., odnosno za 2006. godinu.

Članak 38.

(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.

Članak 39.

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 : 6.

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	2,15
VI.	poslovi i zadaci koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti	2,45
VII.	poslovi koji zahtijevaju dodatno poznavanje užeg područja djelovanja uz samostalnost i kreativnost	2,75
VIII.	vrlo složeni poslovi koji zahtijevaju inicijativu, kreativnost radnika, projektiranje poslova i zadataka	3,45
IX.	vrlo složeni poslovi koji zahtijevaju inicijativu, kreativnost radnika, te dodatna specijalistička znanja	5,00
X.	najsloženiji poslovi i zadaci s najvećim značajem za vođenje procesa proizvodnje i poslovanja, kreativni poslovi i zadaci, istraživački rad, itd.	5,60-6,00

1.3. Rasponi

Pri rasponu 1 : 6 i prirastom koeficijenata složenosti za 0,05, 0,10, 0,15 i 0,20 jediničnog koeficijenta dobiveno je 53 tarifna razreda koji su po grupama složenosti raspoređeni kako slijedi:

Grupa složenosti	Broj tarifnih razreda	Raspon tarifnih razreda	Osnovni raspon koeficijenata složenosti
I.	3	od 1. do 3. razreda	1,00-1,15
II.	3	od 4. do 6. razreda	1,20-1,40
III.	4	od 7. do 10. razreda	1,45-1,70
IV.	7	od 11. do 17. razreda	1,75-2,15
V.	6	od 18. do 23. razreda	2,20-2,40
VI.	6	od 24. do 29. razreda	2,45-3,10
VII.	8	od 30. do 37. razreda	3,15-3,35
VIII.	9	od 38. do 46. razreda	3,45-4,80
IX.	3	od 47. do 49. razreda	5,00-5,40
X.	4	od 50. do 53. razreda	5,60-6,00

(Vidi Prilog na slijedećoj stranici)

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

GRUPA SLOŽENOSTI	TARIFNI RAZRED	KVALIFIKACIJA RADNIH MJESTA							KOEFICIJENT SLOŽENOSTI
X.	10.4								6,00
	10.3								5,95
	10.2								5,80
	10.1								5,60
IX.	9.3								5,40
	9.2								5,20
	9.1								5,00
VIII.	8.9								4,80
	8.8							VSS	4,60
	8.7								4,40
	8.6								4,20
	8.5								3,95
	8.4								3,80
	8.3								3,65
	8.2								3,55
VII.	8.1								3,45
	7.8								3,35
	7.7								3,25
	7.6							VSS	3,15
	7.5					SSS			3,10
	7.4						VKV		3,00
	7.3								2,90
	7.2								2,85
VI.	7.1								2,75
	6.6								2,70
	6.5								2,65
	6.4								2,60
	6.3								2,55
	6.2								2,50
V.	6.1								2,45
	5.6								2,40
	5.5								2,35
	5.4								2,30
	5.3								2,25
	5.2								2,20
IV.	5.1								2,15
	4.7								2,10
	4.6								2,05
	4.5								2,00
	4.4								1,95
	4.3								1,90
	4.2								1,85
III.	4.1								1,75
	3.4								1,70
	3.3								1,60
	3.2								1,50
	3.1								1,45
II.	2.3		NSS						1,40
	2.2			PKV					1,30
	2.1								1,20
I.	1.3	NK							1,15
	1.2								1,10
	1.1								1,00

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 40.

(1) Radno mjesto razvrstano u određenu grupu složenosti i tarifni razred, a na osnovi složenosti posla može se promaknuti u višu grupu složenosti, odnosno tarifni razred, ako su uvjeti rada na tom radnom mjestu stalno teži od normalnih uvjeta rada na drugim radnim mjestima istog stupnja složenosti.

Članak 41.

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

SSS - u visini 90% cijene sata rada iz članka 37. pomnožene s koeficijentom složenosti radnog mjesta IV. grupe 1. tarifnog razreda i dodatka iz članka 37.

VŠ - u visini 90% cijene sata rada iz članka 37. pomnožene s koeficijentom složenosti radnog mjesta VI. grupe 1. tarifnog razreda i dodatka iz članka 37.

VSS - u visini 90% cijene sata rada iz članka 37. pomnožene s koeficijentom složenosti radnog mjesta VII. grupe 1. tarifnog razreda i dodatka iz članka 37.

a) Dodaci

Članak 42.

(1) Radnik ima pravo na dodatak osnovnoj plaći u visini 0,5 % za svaku godinu navršenog radnog staža obračunat na cijenu sata rada iz članka 37. pomnoženu s pripadajućim koeficijentom složenosti radnog mjesta i satima rada.

Članak 43.

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

- noćnog rada	50 %
- prekovremenog rada	50 %
- rada nedjeljom	35 %
- rada u drugoj smjeni	15%
- rada subotom	25%

na cijenu sata rada iz članka 37. pomnoženu s pripadajućim koeficijentom složenosti radnog mjesta, uvećanu za dodatak za radni staž i pomnoženu sa satima rada u određenom režimu radnog vremena.

(2) Kad radnik radi na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom te na dan Uskrsa ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu 50%.

Članak 44.

(1) U slučaju kad radnik po nalogu ovlaštenog rukovoditelja privremeno obavlja poslove drugog privremeno odsutnog radnika (god. odmor, bolovanje i si.) te kada su ti poslovi vrednovani višim koeficijentom od poslova koje inače obavlja temeljem svog ugovora o radu, pripada mu Aneks ugovora o radu za zamjenu koja traje preko 15 kalendarskih dana.

b) Naknada plaće

Članak 45.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio kada ne radi zbog:

- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika
- obnašanja dužnosti povjerenika zaštite na radu
- prekida rada do kojega je došlo bez krivnje radnika ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran, ako takav prekid traje do trideset kalendarskih dana
- obrazovanja sindikalnog povjerenika ako se ne remeti proces rada korištenja preraspodjele radnog vremena
- ako odbije raditi jer nije primjenjen zakon o zaštiti na radu
- za obavljanje sistematskog pregleda u organizaciji poslodavca
- medicinski programirani aktivni odmor u organizaciji poslodavca.

(2) Pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio podrazumijeva i pravo na pripadajuće dodatke osnovnoj plaći iz članka 43. stavak 1. alineja 1., 3., 4. i 5. ovog Kolektivnog ugovora, u slučaju kada radnik radi u smjenskom ciklusu, a prema planskom kalendaru za smjenu u kojoj bi inače radio.

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

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

(5) Od dana nastanka neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti pa do premještaja na druge odgovarajuće poslove, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini osnovne plaće radnog mjesta čije je poslove obavljao do nastanka neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti.

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

(7) 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 46.

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

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

Članak 47.

(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 2,60.

(3) Radnicima koji su zbog prirode posla, a izvan svog redovnog radnog vremena dežurni na radnom mjestu pripada naknada za dežurstvo i to najviše za:

- 32 sata tijekom mjeseca u visini 19% osnovne plaće radnika utvrđene u skladu s člankom 37. ovog Kolektivnog ugovora.

(4) Ako radnik ostvari manji broj sati dežurstva ima pravo na naknadu u visini od 0,60% pripadajuće osnovne plaće po satu dežurstva.

(5) Za izračun osnovne plaće iz stavka 2., stavka 3. alineja. 1. i stavka 4. ovoga članka koristi se cijena sata rada iz članka 37. stavka 2. pomnožena s prosječna 174 sata rada.

Članak 48.

(1) Poslodavac se obvezuje isplatiti:

- dodatak na plaću za korištenje godišnjeg odmora (regres) u visini 2.000,00 kn (neto) po radniku najkasnije do 15. srpnja tekuće godine
- prigodnu nagradu u prosincu ("božićnicu") u iznosu 1.800,00 kn (neto) najkasnije do 22. prosinca tekuće godine.

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

VI. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 49.

(1) Kada radnik stekne uvjete za mirovinu pripada mu pravo na otpremninu od 16.000,00 kn neto.

(2) Kada radnik prema Zakonu o radu ima pravo na otpremninu, pripada mu otpremnina u visini najmanje 50% prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca i pravnih prednika poslodavca.

Članak 50.

(1) Radnik odnosno u slučaju smrti radnika, njegova obitelj ima pravo na potpore u ovim slučajevima:

1. smrti radnika od 7.500,00 kn
2. smrti člana uže obitelji radnika od 3.000,00 kn
3. - invalidnosti radnika, ako radnik podnese zahtjev za isplatu potpore te ako uz isti priloži dokaz o svojoj invalidnosti odnosno rješenje nadležnog organa, ali najviše do 2.500,00 kn godišnje
- tjelesnog oštećenja djece radnika ako radnik podnese zahtjev za isplatu potpore te ako uz isti priloži dokaz o tjelesnom oštećenju kod svoje djece, ali najviše do 2.500,00 kn godišnje
4. invalidnosti bračnog druga radnika, roditelja i djece radnika ako radnik podnese zahtjev za isplatu potpore te ako uz isti priloži dokaz o invalidnosti odnosno rješenje nadležnog organa, ali najviše do 2.000,00 kn jedanput godišnje, s tim da se potpora isplaćuje samo jednom radniku kod poslodavca

5. neprekinutog bolovanja radnika dužeg od 90 dana, uključujući porodni dopust od 2.500,00 kn jedanput godišnje
6. uklanjanja posljedica elementarnih nepogoda (uz predočenje dokumentacije o procjeni štete) od 4.000,00 kn godišnje
7. stipendije - potpore djeci umrlih radnika i djeci radnika poginulih u domovinskom ratu za vrijeme redovitog školovanja od 1.500 kn mjesečno
8. radnik ima pravo na potporu za rođenje djeteta u iznosu od 3.000,00 kn godišnje za svako dijete.

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

Članak 51.

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

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

Članak 52.

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

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

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

(4) Ako je radniku osigurana prehrana terenski dodatak se umanjuje 30%. Pod osiguranom prehranom podrazumijeva se 3 obroka dnevno.

(5) Radnik koji ostvaruje pravo na terenski dodatak ima pravo na troškove prijevoza radi odlaska na tjedne odmore s mjesta rada do mjesta svog prebivališta i obratno.

(6) Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 53.

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

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

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

Članak 54.

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

(2) Kada postoji mogućnost korištenja više mogućih sredstava javnog prometa različite cijene, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza s posla i na posao u visini cijene one vrste javnog prometa koja je najpogodnija za poslodavca i koja radniku osigurava najkraće vrijeme čekanja prijevoza.

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

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

Članak 55.

(1) Kada se radnik služi privatnim automobilom u službene svrhe po nalogu ovlaštene osobe nadoknadić će mu se troškovi u visini 30% cijene litre benzina (eurosUPER 95) po prijednom kilometru.

Članak 56.

(1) Poslodavac će posebnim pravilnikom, uz savjetovanje sa sindikatom, podrobnije razraditi odredbe iz članka 51. do članka 55. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 57.

(1) Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupan radni staž u PLINACRO uključujući radni staž kod njenih pravnih prednika, u visini:

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

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

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

Članak 58.

(1) U povodu božićnih blagdana radnici imaju pravo na dar za svako dijete do 15 godina starosti u visini 400,00 kuna.

(2) Pravo na dar iz stavka 1. ovog članka imaju radnici koji su nositelji zdravstvenog osiguranja djeteta.

(3) Pravo na dar iz stavka 1. ovog članka pripada radnicima koji imaju hendikepirano dijete bez obzira na to jesu li nositelji njihova zdravstvenog osiguranja i neovisno o godinama starosti djeteta.

(4) Pravo na dar iz stavka 1. imaju i djeca umrlih i poginulih radnika do 15 godina starosti.

Članak 59.

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

Članak 60.

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

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

VII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 61.

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

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

VIII. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

Članak 62.

- (1) Zaštita na radu i zaštita čovjekovog okoliša utvrđuje se kao temeljno načelo sigurnog obavljanja poslova radnika te kao neupitna civilizacijska stečevina.
- (2) Radnik ima pravo na zaštitu na radu.
- (3) Pravo na zaštitu na radu imaju sve osobe koje se na bilo kojoj osnovi nalaze na radu kod poslodavca.
- (4) Zaštita na radu obuhvaća mjere usmjerene na stvaranje sigurnih uvjeta rada.
- (5) Poslodavac je obavezan pri uvođenju novih tehnologija i rekonstrukcija voditi računa da one ne ugrožavaju zdravlje radnika i da ne utječu štetno na okoliš te je o mogućim utjecajima na zdravlje i sigurnost radnika obavezan izvijestiti sindikat i povjerenika zaštite na radu.

Članak 63.

- (1) 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 64.

- (1) Stranke potpisnice suglasne su da se kod poslodavca neće provoditi izbori za povjerenike zaštite na radu, već će iste dogovorno imenovati sindikati potpisnici ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 65.

- (1) Poslodavac se obvezuje da će svakom radniku o svom trošku osigurati uvjete za siguran rad propisan zakonom, općim aktom poslodavca i ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Ukoliko i uz primjenu mjera zaštite na radu i sigurnog rada radnik ipak pretrpi materijalnu ili nematerijalnu štetu na radu poslodavac mu je dužan nastalu štetu nadoknaditi.

Članak 66.

- (1) 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 67.

- (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,
 - upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, osobnim zaštitnim sredstvima te na redovite pojave na radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti opremu ili ugroziti život ili zdravlje radnika,
 - pristupiti zdravstvenim i psihofizičkim pregledima u koje je uključen, shodno radnom mjestu.

Članak 68.

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

Članak 69.

- (1) Ako poslodavac za radnike ne uplati privatno zdravstveno osiguranje u visini za to predviđenih sredstava, uputiti će radnike na sistematski zdravstveni pregled.
- (2) Poslodavac će, ovisno o raspoloživim sredstvima, uputiti radnike na plaćeni medicinski programirani aktivni odmor i medicinsku rehabilitaciju radi poboljšanja radne sposobnosti radnika.
- (3) Poslodavac će, ako za to postoje mogućnosti, zaštitne mjere na pojedinim radnim mjestima provoditi i iznad razine standarda utvrđenih posebnim propisima.
- (4) Poslodavac će osigurati sredstva za pružanje prve pomoći.
- (5) Poslodavac će prilikom izrade Plana poslovanja voditi računa o tome da radnicima svih organizacijskih jedinica osigura raspoloživa sredstva za ostvarenje prava iz ovog članka.

Članak 70.

- (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 71.

- (1) Na svim radnim mjestima, u svim radnim prostorijama, na sastancima i drugim skupovima, zabranjeno je pušenje, pijenje alkohola i uzimanje drugih ovisnosti.
- (2) Poslodavac je dužan osigurati i obilježiti posebne prostorije u kojima je pušenje dopušteno.

Članak 72.

- (1) Poslodavac mora djelovati preventivno radi sprečavanja profesionalnog oboljenja radnika.
- (2) Poslodavac će po radnim mjestima voditi evidenciju o profesionalnim oboljenjima radnika o čemu će jedanput godišnje u pisanom obliku izvješćivati sindikat.

IX. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA I DISKRIMINACIJA

Članak 73.

- (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.
- (3) Potpisnici Kolektivnog ugovora suglasni su, kako će u svrhu izbjegavanja svih oblika diskriminacije u smislu odgovarajućih odredbi ZOR-a osnovati stalno povjerenstvo koje će zajedno s osobom utvrđenom od strane poslodavca u smislu čl. 30. st. 5. ZOR-a usklađivati postupanja odnosno predlagati mjere, u svrhu rješavanja, odnosno izbjegavanja situacija koje su ili bi mogle dovesti do bilo kojeg oblika diskriminacije. Povjerenstvo je dužno u svrhu zaštite dostojanstva radnika sve podatke do kojih je došlo u svome radu čuvati kao službenu odnosno poslovnu tajnu.

X. SOLIDARNOST

Članak 74.

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

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

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

(4) Poslodavac će radnicima, kojima je invalidnost utvrđena sukladno odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju RH, omogućiti pravo na prekvalifikaciju, dokvalifikaciju, pravo na školovanje uz rad, a sve to sukladno mogućnostima i stvarnim tehnološkim potrebama poslodavca.

Članak 75.

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

nastojati omogućiti pravo na prekvalifikaciju, dokvalifikaciju, pravo na školovanje uz rad, a sve to sukladno stvarnim tehnološkim potrebama poslodavca, u slučaju organizacijske ili druge promjene, poslodavac će nastojati ponuditi radno mjesto sa istim koeficijentom na kojem se radnik našao prije organizacijskih ili drugih promjena, ne proglašavati ih «tehnološkim viškom», odnosno otkazivati im ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga, dati prednost pri raspoređivanju na zahtjevnije radno mjesto, samo u slučaju kada između više kandidata u cijelosti ispunjava sve propisane uvjete za radno mjesto.

(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 hrvatskih branitelja, te tu činjenicu vrednovati kao dodatni i posebni kriterij.

XI. OSIGURANJE RADNIKA

Članak 76.

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

(2) Poslodavac će s odgovarajućim osiguravajućim društvom sklopiti ugovor o osiguranju radnika za ove slučajeve:

- smrt zbog nezgode,
- smrt zbog bolesti,
- trajna nesposobnost zbog nezgode.

(3) Poslodavac će o sklopljenom ugovoru o osiguranju izvijestiti sindikat.

XII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 77.

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

Članak 78.

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

XIII. OBRAZOVANJE RADNIKA

Članak 79.

- (1) Radnici se imaju pravo školovati s obzirom na svoje interese i interese poslodavca.
- (2) Tijekom školovanja 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 radnika koji je upućen na školovanje i poslodavca uređuju se posebnim ugovorom.

XIV. AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOSŁJAVANJE

Članak 80.

- (1) Poslodavac može samo izuzetno, u dogovoru sa sindikatom, sklopiti ugovor s agencijom, no taj ugovor se ne može zaključiti u svrhu zamjene radnika na sistematiziranim radnim mjestima u osnovnoj djelatnosti.
- (2) Poslodavac se obvezuje da neće angažirati radnike preko agencije, naročito u slijedećim slučajevima:
1. za zamjenu radnika koji štrajkaju
 2. za obavljanje poslova na radnim mjestima za koje je u razdoblju od šest mjeseci dao poslovno uvjetovane otkaze ugovora o radu
 3. za obavljanje poslova koji se rade u skraćenom radnom vremenu (čl.40 ZOR-a)
 4. za ustupanje radnika drugoj agenciji.
- (3) Stranke su suglasne i sporazumne da:

troškovi nastali plaćanjem ugovora agenciji ne ulaze u troškove plaća radnika Plinacro-a i ne utječu na njihov prosjek
se prava radnika Plinacro-a utvrđena ovim KU ne mogu se umanjivati temeljem broja sklopljenih ugovora iz prethodnog stavka
broj sklopljenih ugovora po tom odnosu ne može prelaziti više od 1% u odnosu na ukupni broj zaposlenih kod poslodavca
će poslodavac svaka tri mjeseca pisano izvještavati sindikat i radničko vijeće o broju i razlozima sklapanja takvih ugovora.

XV. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST IZ RADNOG ODNOSA

Članak 81.

- (1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.
- (2) Ako poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

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

Članak 82.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

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

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

Članak 83.

(1) U slučaju redovitog otkaza ugovora o radu, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno godinu dana
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
- četiri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina
- pet mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno petnaest godina
- šest mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

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

(3) Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

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

Članak 84.

(1) Potpisnici ovog Kolektivnog ugovora, suglasni su da će u svrhu mirnog rješavanja sporova osnovati zajedničku, petoročlanu stručnu komisiju, koja će prije pokretanja individualnih radnih sporova pred nadležnim sudovima, u roku od 15 dana u slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu, a u ostalim slučajevima u roku 15 dana od dana podnošenja zahtjeva, mirnim putem pokušati razriješiti nastali spor.

(2) Postupak pred komisijom, kao i očitovanje sudionika u sporu mora se okončati u roku od 15 dana od podnošenja prijedloga odnosno pokretanja postupka.

(3) Rokovi propisani zakonom, kako za poslodavca, tako i za radnika miruju do okončanja postupka u smislu stavka 1. i 2. ovog članka.

XVI. DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 85.

(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 86.

(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.

Članak 87.

- (1) Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima, ni na koji način, neće onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo svakog radnika da postane ili ne postane članom sindikata.
- (2) Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se poslodavčev pritisak na radnike da se učlane u sindikat ili da se iz njega iščlane.
- (3) Sindikat se obvezuje da će svoje aktivnosti provoditi sukladno međunarodnim konvencijama, zakonu i ovom Kolektivnom ugovoru.

Članak 88.

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

- uredske prostorije te prostorije za održavanje sastanaka prema uvjetima i mogućnostima poslodavca,
- uporabu telefona, telefaksa i kompjutora,
- 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 i doprinosa solidarnosti te njihovo prosljeđivanje na račun sindikata, a po potrebi i drugih davanja radnika na temelju članstva u sindikatu (sindikalni krediti, KUP, humanitarni fond i si.), ali samo na temelju pisanog ovlaštenja za ustegnuće od plaće koje svaki pojedini radnik, član sindikata, dostavi poslodavcu i to za svaku pojedinu namjenu iz ove alineje zbog koje se ustegnuće izvršava,
- izvješćivanje članstva putem oglasnih ploča na način koji sindikatima omogućuje slobodno komuniciranje s članstvom u okviru uobičajenih sindikalnih aktivnosti i ne ometa djelatnost poslodavca.

Članak 89.

- (1) Sindikalni povjerenici, odnosno predstavnici, imaju pravo kod poslodavca štiti i promicati prava i interese članova sindikata.
- (2) 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.
- (3) Poslodavac i ovlašteni predstavnici sindikata će, prema potrebi, raspravljati i rješavati sva pitanja koja mogu utjecati na prava i položaj radnika.
- (4) Sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik svoja će prava iz stavka 2. i 3. ovog članka ostvarivati tako da ne šteti djelotvornosti poslovanja poslodavca.
- (5) Na zahtjev poslodavca svaki sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik, dužan se je identificirati s odgovarajućom punomoći ili iskaznicom sindikata koja sadrži odgovarajuća ovlaštenja.

Članak 90.

- (1) Sindikat samostalno određuje svoje predstavnike, odnosno povjerenike.
- (2) Sindikat se obvezuje da će pisano izvijestiti poslodavca o imenovanju ili izboru, odnosno opozivu sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika i to u roku pet dana od imenovanja ili izbora, odnosno opoziva.
- (3) Poslodavac je dužan osigurati sindikalnom povjereniku uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti i ne smije ga, za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obnašanja dužnosti, bez suglasnosti sindikata, rasporediti na drugo radno mjesto ili k drugom poslodavcu, otkazati ugovor o radu, smanjivati mu plaću ili ga na neki drugi način dovoditi u nepovoljniji položaj.
- (4) Sindikalni povjerenici po dogovoru stranaka, imaju pravo na odsustvovanje sa svojih redovitih poslova do 3 (tri) sata tjedno, a radi obnašanja povjerenih im dužnosti, sukladno odgovarajućim odredbama Zakona o radu, ovog Kolektivnog ugovora i drugih propisa.

Članak 91.

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

Članak 92.

(1) Sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora obavezan je poslodavcu dostaviti fotokopiju rješenja o svom upisu u registar udruga.

XVII. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 93.

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

Članak 94.

(1) Arbitražno vijeće ima tri člana, od kojih svaka stranka ovog Kolektivnog ugovora imenuje po jednog člana, a trećeg 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 95.

(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 96.

(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 97.

(1) Sindikat se suzdržava od štrajka, ako se sve odredbe iz ovog Kolektivnog ugovora uredno ispunjavaju prema svim radnicima na koje se ugovor odnosi, kao i u svim pitanjima koja su ovim Kolektivnim ugovorom uređena.

XIX. ŠTRAJK I ŠTRAJK SOLIDARNOSTI

Članak 98.

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

(2) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor.

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

Članak 99.

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

Članak 100.

(1) Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga ako poslodavac ne ispunjava sve odredbe ovog kolektivnog ugovora prema svim radnicima na koje se ugovor odnosi kao i u svim pitanjima koja su ovim kolektivnim ugovorom uređena.

Članak 101.

(1) Sindikat ima pravo kod poslodavca provesti štrajk solidarnosti sukladno odredbama st.4 članak 213. ZOR-a.

Članak 102.

(1) Organiziranje i sudjelovanje u štrajku u skladu s ZOR-om i ovim Kolektivnim ugovorom ne predstavlja povredu Ugovora o radu i zato sudionik štrajka ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od radnika koji nije sudjelovao u štrajku, a troškove takvog štrajka snosi poslodavac.

XX. PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 103.

(1) Odredbe ovog Kolektivnog ugovora obvezuju i primjenjuju se na njegove potpisnike i na osobe koje prema odredbama Zakona o radu mogu biti stranke kolektivnog ugovora, a koje mu naknadno pristupe.

(2) Kolektivni ugovor obvezuje i primjenjuje se na sve radnike koji su u vrijeme sklapanja ovog Kolektivnog ugovora bili ili naknadno postali članovi sindikata - potpisnika.

Članak 104.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se na području Republike Hrvatske.

Članak 105.

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

Članak 106.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu danom potpisa, a primjenjuje se od 1. siječnja 2006. godine.

Članak 107.

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

XXI. TRAJANJE, IZMJENE I DOPUNE

Članak 108.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na određeno vrijeme do 31. prosinca 2006. godine i smatra se sklopljenim kada ga potpišu ovlaštene predstavnici stranaka.

Članak 109.

(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 110.

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

Članak 111.

- (1) Stranke ovog Kolektivnog ugovora osnovat će zajedničku komisiju koja će tumačiti odredbe i pratiti njegovu primjenu.
- (2) Zajednička komisija iz prethodnog stavka ima četiri člana, od kojih svaka stranka ovog Kolektivnog ugovora imenuje po dva člana.
- (3) Komisija iz stavka 1. ovog članka sastat će se prvi puta najkasnije u roku trideset dana od sklapanja ovog Kolektivnog ugovora.
- (4) Poslodavac saziva prvi sastanak komisije na kojemu će se donijeti Poslovnik o radu iste.
- (5) Komisija iz stavka 1. ovog članka, sastat će se po potrebi.

Članak 112.

- (1) Stranke utvrđuju da je sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora, prije njegova potpisivanja poslodavcu predočio dokument koji im daje ovlaštenje da budu stranke ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 113.

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

Članak 114.

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

Članak 115.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor sastavljen je u osam istovjetnih primjeraka. Svaka stranka zadržava po dva, a dva se dostavljaju nadležnom Ministarstvu.

ZA PLINACRO d.o.o.
Predsjednik Uprave

Branko Radošević

Član Uprave

Dragica Krpan

PLINACRO 10:
d.o.o. ZAGREB
10000 ZAGREB, Savska c. 88a

ZA SINDIKATE

1. INAŠ-SINDIKAT RADNIKA
I DRUŠTAVA INE ZA

Maja Rilović



2. SINDIKAT INE I NAFTNOG
GOSPODARTSVA

Božo Mikuš

