

KOLEKTIVNI UGOVOR

za

MAZIVA-ZAGREB d.o.o.

03.07.2007.

SADRŽAJ:	str
I. OPĆEO DREDBE	3
II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	4
III. RADNO VRIJEME	6
Puno radno vrijeme	
Nepuno radno vrijeme	
Skraćeno radno vrijeme	
Prekovremeni rad	
Noći rad i rad u drugoj smjeni	
Raspored radnog vremena	
Preraspodjela radnog vremena	
IV. ODMORI I DOPUSTI	9
Stanka	
Dnevni odmor	
Tjedni odmor	
Godišnji odmor	
Plaćeni dopust	
Neplaćeni dopust	
V. PLAĆA	14
Rasponi i grupe složenosti	
Dodaci	
Naknada plaće	
VI. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA	22
VII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA	26
VIII. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU	26
IX. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA	29
X. SOLIDARNOST	29
XI. OSIGURANJE RADNIKA	31
XII. AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE	31
XIII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	31
XIV. OBRAZOVANJE RADNIKA	32
XV. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST IZ RADNOG ODNOSA	32
XVI. DJELOVANJE SINDIKATA	33
XVII. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA	36
XVIII. NAČELO SOCIJALNOG MIRA	36
XIX. ŠTRAJK I ŠTRAJK SOLIDARNOSTI	37
XX. PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA	37
XXI. TRAJANJE, IZMJENE I DOPUNE	37
XXII. ZAVRŠNE ODREDBE	38

Na temelju članka 194. Zakona o radu (NN br. 137/04 MAZIVA-ZAGREB d.o.o. CLANINA 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 INE i naftnog gospodarstva i
(dalje u tekstu: sindikati)

sklopili su u Zagrebu dana 03.07.2007. 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.

(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.

Članak 5.

(1) Polazeći od zajedničkog i trajnog opredjeljenja za razvoj socijalnog partnerstva sindikati i poslodavac preuzimaju uzajamne obveze o kvartalnom konzultiranju i izvješćivanju, a svakako prije donošenja poslovnog plana za narednu godinu, o svim pitanjima koja utječu na socijalno-materijalna prava radnika (npr. plaća i ostala materijalna prava, zapošljavanja, obrazovanja, zaštite i poboljšanja zdravlja i sl.).

Članak 6.

(1) Poslodavac će, ako osniva novo društvo unutar INA-grupe, 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 tog društva te s njima sklopiti ugovore o radu.

(3) Poslodavac se obvezuje da će kod osnivanja novih društava i/ili svih drugih promjena u kojima radnici prelaze na rad kod drugog poslodavca, na zahtjev sindikata pristupiti razgovorima o sklapanju posebnog Sporazuma o radnom, socijalnom i materijalnom položaju radnika.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 7.

(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 8.

(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 upražnjeno radno mjestu objavit će se interni natječaj unutar INA-grupe.

(3) Na internom natječaju prednost ima radnik s boljom kvalifikacijom i kompetencijama, a u slučaju iste kvalifikacije i kompetencija prednost ima radnik MAZIVA-ZAGREB d.o.o.

(4) Prelazak izabranog radnika na drugo radno mjesto može se odgoditi za najviše 2 (dva) mjeseca, osim ako bi njegov prelazak mogao bitno narušiti procese rada, u tom slučaju prelazak se može odgoditi i na dulji period.

Članak 9.

(1) Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom može se utvrditi njegovo stvarno zdravstveno stanje upućivanjem na liječnički pregled, o čemu odlučuje poslodavac. Troškove takvog liječničkog pregleda, kao i kasnijih periodičnih liječničkih pregleda snosi poslodavac.

(2) Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom može se obaviti prethodno provjeravanje njegovih sposobnosti. Odluku o prethodnom provjeravanju kandidata za zaposlenje i načinu provjere donosi poslodavac.

(3) Ugovor o radu može se sklopiti samo s radnikom koji zadovoljava uvjete određene općim aktom o sistematizaciji radnih mjesta.

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

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

Članak 10.

(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 obavljanje tih poslova, poslodavac će nakon 2 sklopljena ugovora na određeno vrijeme radniku ponuditi ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(2) Kao prilog ugovora o radu na određeno vrijeme poslodavac će neposrednom rukovoditelju dostaviti i uputu o tome da se radniku mora omogućiti da iskoristi sva svoja prava (npr. pravo na godišnji odmor, slobodne dane i sl.) i izvrši sve svoje obveze prema radniku prije isteka samog ugovora, ukoliko radniku ne namjerava ponuditi novi ugovor o radu.

Članak 11.

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.

III. RADNO VRIJEME

1) Puno radno vrijeme

Članak 12.

Utvrđuje se puno radno vrijeme od 40 sati tjedno.

2) Nepuno radno vrijeme

Članak 13.

(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 14.

(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 15.

(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 16.

(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 (povećanje broja izvršitelja s radnicima unutar INA-Grupe, novim zapošljavanjem i sl.).

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

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

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

(6) Ukoliko 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 17.

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

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

Članak 18.

(1) Noćni rad ne može se odrediti:

- radniku mlađem od 18 godina,
- trudnici i majci s djetetom do 2 godine starosti, bez njezine suglasnosti,
- samohranom roditelju s djetetom do 5 godina života, bez njegove suglasnosti,
- roditelju teže hendikepiranog djeteta,
- radniku invalidu kojemu je isti izričito zabranjen rješenjem HZMO,
- radnici starijoj od 55 godina i radniku starijem od 60 godina bez njihove suglasnosti.

6) Raspored radnog vremena

Članak 19.

(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 daje 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 utvrditi će se godišnji fond sati i fond sati po mjesecima za sve tipove radnog vremena, u okviru godišnjeg fonda sati.

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

7) Preraspodjela radnog vremena

Članak 20.

(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 raditi kraće od punog radnog vremena.

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

Članak 21.

(1) Odrađenim satima rada poslodavac vodi posebnu evidenciju.

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

(3) Izuzetno, radni sati odrađeni u preraspodijeljenom radnom vremenu posebno se evidentiraju radi svođenja preraspodijeljenog radnog vremena na puno radno vrijeme.

IV. ODMORI I DOPUSTI

1) Stanka

Članak 22.

- (1) Radnik koji radi puno radno vrijeme ima svakoga radnog dana pravo na stanku od najmanje trideset minuta, koja se ubraja u to radno vrijeme.
- (2) Ako radi duže od osam sati, radnik ima pravo na dodatnu stanku, ako duži rad traje duže od četiri sata.
- (3) Ako narav posla ne omogućuje korištenje stanke, poslodavac će radniku omogućiti skraćivanje dnevnog radnog vremena za 30 minuta ili mu omogućiti kumulativno korištenje stanke u preraspodijeljenom radnom vremenu.
- (4) Poslodavac će u roku od tri mjeseca od potpisivanja Kolektivnog ugovora utvrditi radna mjesta na kojima nije moguće koristiti stanku uz savjetovanje sa sindikatom.

2) Dnevni odmor

Članak 23.

- (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 24.

- (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.

3) Tjedni odmor

Članak 25.

- (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.

4) Godišnji odmor

Članak 26.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje osamnaest, a najviše do trideset radnih dana.
- (2) Malodobni radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset i šest radnih dana.
- (3) Radnik koji radi na poslovima na kojima ni uz primjenu zaštitnih mjera na radu nije moguće radnika zaštititi od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje trideset, a najviše do trideset i pet radnih dana.
- (4) Radna mjesta iz prethodnog stavka, u roku od tri mjeseca od potpisivanja ovog Kolektivnog ugovora, utvrdit će poslodavac posebnom odlukom uz savjetovanje sa sindikatom.

Članak 27.

- (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 28.

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

Članak 29.

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

Članak 30.

- (1) Radnik ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršениh 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 31.

- (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 godine	9 radnih dana
- od 23 do 24 godine	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 32.

(1) Slijepi radnik ima pravo na trideset i pet radnih dana godišnjeg odmora bez obzira na kriterije iz čl. 32. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 33.

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

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

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

Članak 34.

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

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

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

Članak 35.

(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 pisanog naloga neposrednog rukovoditelja. U tom slučaju radnik ima pravo na naknadu stvarno prouzročenih troškova.

Članak 36.

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

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

Članak 37.

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

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

Članak 38.

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 39.

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

(5) Za ostvarivanje ostalih prava iz ovog Kolektivnog ugovora, pod pojmom «uža obitelj» podrazumijeva se radnikov bračni drug, roditelji i djeca.

Članak 40.

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

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

6) Neplaćeni dopust

Članak 41.

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

- njega člana uže obitelji,

- njega invalida,
- gradnja ili popravak kuće ili stana,
- liječenje na vlastiti trošak,
- izobrazba, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija na vlastiti trošak,
- u drugim opravdanim slučajevima.

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

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

V. PLAĆA

Članak 42.

(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;
- dodatka 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 43.

(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 44.

(1) Osnovna plaća radnika je najniži iznos plaće za rad obavljen na razini uobičajenog radnog učinka, a sastoji se od osnovice osnovne plaće i dodatka osnovici osnovne plaće. Osnovica osnovne plaće izračunava se množenjem cijene sata rada, koeficijenta složenosti radnog mjesta iz ugovora o radu i sati rada. Dodatak osnovici osnovne plaće izračunava se množenjem iznosa iz st. 4. ovog članka i sati rada.

(2) Cijena sata rada od 01.01.2007.g. utvrđuje se u visini od najmanje 13,38 kuna.

(3) Cijena sata rada od 01.04.2007.g. utvrđuje se u visini od najmanje 14,00 kuna.

(4) Dodatak osnovici osnovne plaće po satu rada od 01.01.2007.g. utvrđuje se u visini od najmanje 5,59 kn.

(5) Cijena sata rada za 2008.g. počevši sa 01.01.2008. uvećava se najmanje za stopu rasta bruto domaćeg proizvoda za 2007., i to u odnosu na prosječnu cijenu sata rada za 2007.

Članak 45.

(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 46.

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:

Grupa 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	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	

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 47.

(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.

Članak 48.

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

SSS - 90 %-tnog iznosa koeficijenta složenosti 1,80 radnog mjesta i dodatka iz članka 44 st. 4.

VŠ - 90%-tnog iznosa koeficijenta složenosti 2,40 radnog mjesta i dodatka iz članka 44 st. 4.

VSS - 90%-tnog iznosa koeficijenta složenosti 2,70 radnog mjesta i dodatka iz članka 44 st. 4.

Članak 49.

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

2) Dodaci

Članak 50.

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

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

Članak 51.

(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, te na dan Uskrsa, 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, neradnih dana te na dan Uskrsa, uvećane za dodatak za radni staž.

Članak 52.

(1) U slučaju kada radnik po nalogu neposredno ovlaštenog rukovoditelja privremeno obavlja poslove odsutnog radnika u trajanju dužem od 30 radnih dana (bolovanje, porodni dopust, odlazak na projekt) poslodavac je dužan radniku, koji mijenja odsutnog radnika na poslovima vrednovanim višim koeficijentom složenosti poslova, ponuditi aneks ugovora o radu.

Članak 53.

(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 bojlerima
- spremnicima i cisternama,
- ostaloj procesnoj i energetskej 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

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

D_p - dodatak osnovnoj plaći za obavljene poslove

C_{sr} - cijena sata rada

K -2,50

H_o - sati za obračun

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

3) Naknada plaće

Članak 54.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao daje 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
- 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 51. stavak 1. alineja 1., 3., 4., 5. i 6. 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) Naknada iz prethodnog stavka umanjuje se za iznos invalidske mirovine koju radnik prima prema konačnom rješenju HZMO.

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

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

Članak 55.

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

Članak 56.

(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 uslijed ozljede na radu i profesionalne bolesti.

Članak 57.

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

- 32 sata tijekom mjeseca u visini 18% osnovne plaće radnika utvrđene u skladu s člankom 45. ovog Kolektivnog ugovora.

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

(5) Za izračun osnovne plaće iz stavka 2., stavka 3. alineja. 1. i stavka 4. ovoga članka koristi se cijena sata rada iz članka 44. pomnožena s prosječna 174 sata rada.

Članak 58.

(1) Poslodavac se obvezuje isplatiti dodatak na plaću za korištenje godišnjeg odmora (regres) u visini 2.400,00 kn (neto) po radniku do 15. srpnja tekuće godine i prigodnu nagradu pred Božić ("božićnicu") u iznosu 1.900,00 kn (neto).

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

VI. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 59.

(1) Radniku u slučaju prestanka radnog odnosa zbog odlaska u mirovinu po poticajnim mjerama pripada pravo na otpremninu u iznosu od 8.000,00 kn neto, a bez poticajnih mjera u iznosu od 16.000,00 kn 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.

Članak 60.

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

- a) smrti člana uže obitelji radnika u iznosu 3.000,00 kn
- b) - invalidnosti radnika, ako radnik podnese zahtjev za isplatu potpore, te ako uz isti priloži dokaz o svojoj invalidnosti i dokumentaciju o postojanju činjenice zbog koje se u konkretnom slučaju zahtijeva isplata potpore (npr.

račun za ortopedsko pomagalo) i to u visini predočene dokumentacije (računa), ali najviše do 2.500,00 kn godišnje

- 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 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 potporu u slučaju smrti radnika u iznosu 7.500,00 kn.

(3) Stipendije - potpore djeci umrlih radnika i djeci radnika poginulih u Domovinskom ratu za vrijeme redovitog školovanja u iznosu 1.600,00 kn mjesečno.

(4) Radnik ima pravo na potporu za rođenje djeteta u iznosu 2.000,00 kn godišnje za svako dijete. U slučaju da oba roditelja rade u Maziva-Zagreb d.o.o., pravo na potporu za rođenje djeteta ostvaruje samo jedan roditelj.

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

Članak 61.

(1) Za službeno putovanje u zemlji radniku pripada naknada troškova prijevoza, dnevnicu 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 62.

(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 iznosi najmanje 170,00 kn dnevno.

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

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

(6) Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

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

Članak 63.

(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 1.600,00 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 64.

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

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

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

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

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

Članak 65.

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

Članak 66.

(1) Poslodavac će posebnim pravilnikom, uz savjetovanje sa sindikatom, podrobnije razraditi odredbe iz članka 61. do članka 65. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 67.

(1) Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupan radni staž u Ini 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) 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 68.

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

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

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

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

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

Članak 69.

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

Članak 70.

(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 71.

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

VIII. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

Članak 72.

- (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 po bilo kojoj osnovi nalaze na radu kod poslodavca.
- (4) Zaštita na radu obuhvaća mjere usmjerene na stvaranje sigurnih uvjeta rada.
- (5) Poslodavac je obvezan 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 obvezan izvijestiti sindikate i povjerenika zaštite na radu.

Članak 73.

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

Članak 74.

- (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 75.

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

Članak 76.

- (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 77.

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

Članak 78.

(1) Poslodavac će nastojati za radnike uplatiti dobrovoljno zdravstveno osiguranje. U protivnom će u visini za to predviđenih sredstava uputiti radnike na sistematski zdravstveni pregled.

(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 ovog članka.

Članak 79.

(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 za pružanje prve pomoći.

Članak 80.

(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 81.

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

Članak 82.

(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 83.

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

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

(4) Poslodavac je dužan osigurati svim radnicima rad u mikroklimatskim uvjetima predviđenim Pravilnikom o zaštiti na radu za radne i pomoćne prostorije i prostore.

Članak 84.

(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 85.

(1) Poslodavac mora djelovati preventivno radi sprečavanja profesionalnog oboljenja radnika.

(2) Poslodavac će po radnim mjestima voditi evidenciju o profesionalnim oboljenjima radnika o čemu će jedanput godišnje u pisanom obliku izvješćivati sindikat.

Članak 86.

(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 uz savjetovanje s poslodavcem.

IX. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 87.

(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 88.

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

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

X. SOLIDARNOST

Članak 89.

(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 osiguranju.

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

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

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 invalidnosti, odnosno neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti, premješten iz smjenskog rada (u kojem je neprekidno radio najmanje pet godina prije nastanka tih okolnosti), u izvansmjenski rad na radno mjesto s v i š i m koeficijentom ima slijedeća prava:

- radnik kojemu je iznos plaće koji proizlazi iz razlike koeficijenta (novi umanjen za dosadašnji) v e ć i 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) m a n j i 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.

(7) 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 90.

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

prioritetno 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,

ne proglašavati ih "tehnološkim viškom", odnosno otkazivati im ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga, dati im prednost pri zapošljavanju ili pak raspoređivanju na zahtjevnije radno mjesto, ukoliko u cijelosti zadovoljavaju sve tražene uvjete, a izbor se vrši između dva kandidata jednaka po svim kriterijima koji se traže u izboru

(2) Poslodavac se obvezuje da će sukladno svojim mogućnostima u rješavanju stambenih, zdravstvenih i drugih potreba (liječenja, aktivnog odmora), naročito voditi računa o specifičnim potrebama invalida rada i hrvatskih branitelja, te tu činjenicu vrednovati kao dodatni i posebni kriterij.

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

XI. OSIGURANJE RADNIKA

Članak 91.

(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. AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOSŁJAVANJE

Članak 92.

(1) Poslodavac se obvezuje da neće angažirati radnike preko agencije, naročito u slijedećim slučajevima:

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

Članak 93.

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

XIII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 94.

(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 95.

(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.

XIV. OBRAZOVANJE RADNIKA

Članak 96.

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

XV. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST IZ RADNOG ODNOSA

Članak 97.

- (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 i. 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 stavka ne odnose se na potraživanje naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnih odnosa.

Članak 98.

- (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 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 99.

- (1) U slučaju redovitog otkaza (poslovno i osobno uvjetovani otkaz) ugovora o radu, otkazni rok je najmanje:

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

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

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

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

XVI. DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 100.

(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 101.

(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 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 2,5 % 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 102.

(1) Kod poslodavca može djelovati više sindikata.

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

Članak 103.

(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 povlašteni ili podređen položaj.

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

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

Članak 104.

(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 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 105.

- (1) Sindikalni povjerenici, odnosno predstavnici, imaju pravo kod poslodavca štiti i promicati prava i interese članova sindikata.
- (2) Sindikalni povjerenik je radnik koji je u radnom odnosu kod poslodavca.
- (3) Sindikalni predstavnik je osoba koja nije u radnom odnosu kod poslodavca, ali ima sva prava i obveze sindikalnog povjerenika, osim onih prava i obveza koje sindikalni povjerenik ima iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.
- (4) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz stavka 1. ovog članka te pristup podacima važnim za ostvarenje toga prava.
- (5) Poslodavac i ovlašteni predstavnici sindikata će, prema potrebi, raspravljati i rješavati sva pitanja koja mogu utjecati na prava i položaj radnika.
- (6) Sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik svoja će prava iz stavka 4. i 5. ovog članka ostvarivati tako da ne šteti djelotvornosti poslovanja poslodavca.
- (7) Na zahtjev poslodavca svaki sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik, dužan se je identificirati s odgovarajućom punomoći ili iskaznicom sindikata koja sadrži odgovarajuća ovlaštenja.

Članak 106.

- (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) Svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora može imenovati ili izabrati po jednog sindikalnog povjerenika na svakih 250 svojih članova zaposlenih kod poslodavca, koji svoje aktivnosti obavljaju u radnom vremenu i primaju naknadu plaće u skladu s ovim Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- (4) Sindikalnim povjerenicima, iz stavka 3. ovog članka, poslodavac je dužan osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti i ne smije ga za vrijeme obnašanja dužnosti i godinu dana nakon prestanka 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) Iznimno od stavka 3. ovog članka, poslodavac i sindikat se mogu sporazumjeti da sindikat može imenovati ili izabrati po jednog sindikalnog povjerenika i na manji broj svojih članova ukoliko za to postoji opravdani razlog.

Članak 107.

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

Članak 108.

(1) 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 109.

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

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

XVII. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 110.

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

Članak 111.

(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 112.

(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 113.

(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 114.

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

XIX. ŠTRAJK I ŠTRAJK SOLIDARNOSTI

Članak 115.

- (1) Za organizaciju i provedbu štrajka sindikat koristi sindikalna pravila o štrajku.
- (2) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor.
- (3) Članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Članak 116.

- (1) Sindikat ima pravo kod poslodavca provesti štrajk solidarnosti sukladno odredbama članka 213. Zakona o radu, uz prethodnu najavu poslodavcu.

Članak 117.

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

XX. PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 118.

- (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 119.

- (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 120.

- (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 121.

- (1) Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu danom potpisa, a primjenjuje se od 01. siječnja 2007. godine.
- (2) Ovaj kolektivni ugovor sklapa se na određeno vrijeme do 31. prosinca 2007. godine i smatra se sklopljenim kada ga potpišu ovlašteni predstavnici stranaka.

Članak 122.

- (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 123.

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

Članak 124.

- (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 jednoga.
- (3) Komisija iz stavka 1. ovog članka sastat će se prvi puta najkasnije u roku trideset dana od sklapanja ovog Kolektivnog ugovora.
- (4) Poslodavac saziva prvi sastanak komisije na kojemu će se donijeti Poslovnik o radu iste.
- (5) Komisija iz stavka 1. ovog članka, sastajat će se prema potrebi.

Članak 125.

- (1) Stranke utvrđuju da su sindikati koji su stranke ovog Kolektivnog ugovora, prije njegova potpisivanja poslodavcu predložili dokument koji im daje ovlaštenje da budu stranke ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 126.

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

Članak 127.

- (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 šest mjeseci.

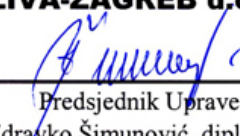
Članak 128.

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

Članak 129.

(1) 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.



Predsjednik Uprave
Zdravko Šimunović, dipl. ing.

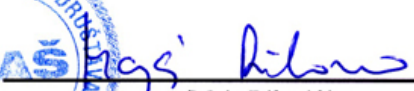


30

ZA SINDIKATE

1. INAŠ-SINDIKAT RADNIKA INE I DRUŠTAVA INE ZAGREB

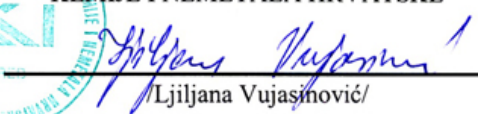




/Maja Rilović/

2. SAMOSTALNI SINDIKAT RADNIKA U DJELATNOSTIMA ENERGETIKE, KEMIJE I NEMETALA HRVATSKE






/Ljiljana Vujašinić/

3. SINDIKAT INE I NAFTNOG GOSPODARSTVA






/Božo Mikuš/

ZAPISNIK

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

1. Ukoliko INA, d.d. odnosno članice INA Grupe osnuju zatvoreni dobrovoljni mirovinski fond za svoje radnike, poslodavac će u skladu sa svojim mogućnostima razmotriti osnivanje zatvorenog dobrovoljnog mirovinskog fonda za radnike Maziva-Zagreb d.o.o.

ZA MAZIVA-ZAGREB d.o.o.



Predsjednik Uprave
Zdravko Šimunović, dipl. ing.

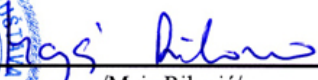


30

ZA SINDIKATE

1. INAŠ-SINDIKAT RADNIKA INE I
DRUŠTAVA INE ZAGREB

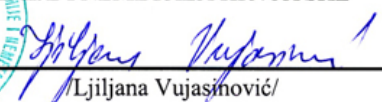




/Maja Rilović/

2. SAMOSTALNI SINDIKAT RADNIKA U
DJELATNOSTIMA ENERGETIKE,
KEMIJE I NEMETALA HRVATSKE

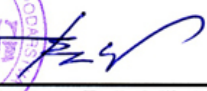




/Ljiljana Vujašević/

3. SINDIKAT INE I NAFTNOG
GOSPODARSTVA





/Božo Mikuš/