

KOLEKTIVNI UGOVOR
za STSI d.o.o.

Zagreb, srpanj 2007. godine

SADRŽAJ:

	str
OPĆE ODREDBE.....	3
INDUSTRIJSKI ODNOSI.....	4
ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA.....	4
RADNO VRIJEME.....	6
Puno radno vrijeme	6
Nepuno radno vrijeme	6
Skraćeno radno vrijeme.....	6
Prekovremeni rad	6
Noćni rad i rad u drugoj smjeni.....	7
Raspored radnog vremena	7
Preraspodjela radnog vremena	7
Evidencija radnog vremena	8
ODMORI I DOPUSTI	8
Stanka	8
Dnevni odmor.....	8
Tjedni odmor	9
Godišnji odmor.....	9
Plaćeni dopust.....	11
Neplaćeni dopust	12
PLAĆA.....	13
Rasponi i grupe složenosti.....	14
Dodaci.....	18
Naknada plaće.....	19
MATERIJALNA PRAVA RADNIKA.....	21
ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU	24
ZAŠTITA DOSTOJANSTVA	26
SOLIDARNOST	27
OSIGURANJE RADNIKA.....	28
RAD U INOZEMSTVU.....	28
SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	29
OBRAZOVANJE RADNIKA	29
PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA.....	29
DJELOVANJE SINDIKATA	30
AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE	33
RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA	33
NAČELO SOCIJALNOG MIRA.....	34
PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA	34
IZMJENE I DOPUNE.....	35
ZAVRŠNE ODREDBE	35
ZAPISNIK uz Kolektivni ugovor.....	37

Na temelju odredbe članka 194. Zakona o radu (Narodne novine broj 137/04- pročišćeni tekst)
STSI - Integrirani tehnički servisi, d.o.o. Zagreb, Lovinčićeva bb (dalje u tekstu: poslodavac)

i

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

sklopili su u Zagrebu dana **09. srpnja 2007.** godine

KOLEKTIVNI UGOVOR za STSI d.o.o.

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 STSI - Integrirani tehnički servisi 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.

(2) Ovim Kolektivnim ugovorom utvrđena razina prava, po izričitom dogovoru stranaka potpisnica, može se smanjiti samo u slučaju "više sile" ili izvanrednih okolnosti koje objektivno postoje i ne ovise o volji ugovornih strana.

Članak 4.

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

INDUSTRIJSKI ODNOSI

Članak 5.

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. plaće i ostala materijalna prava, zapošljavanje, obrazovanje, zaštite i poboljšanja zdravlja i si.).

Članak 6.

(1) Poslodavac će, ako osniva novo društvo unutar STSI-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, sa sindikatima sklopiti poseban sporazum o radnom, socijalnom i materijalnom položaju radnika.

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 napomena 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 koje radnik ima pravo
9. trajanju redovnog radnog dana ili tjedna

(5) Umjesto uglavaka iz točaka 6. 7. 8. i 9. stavka 1. 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 na poslu te neće ograničavati slobodu promjene radnog mjesta.
- (2) Slobodna radna mjesta kod poslodavca .popunjavat će se, u pravilu, radnicima INA grupe.
- (3) U slučaju potrebe za popunjavanjem upražnjenog radnog mjesta poslodavac će provesti interni natječaj unutar STSI-a, a ukoliko isti ne uspije, objavit će natječaj unutar INA grupe.
- (4) Na internom natječaju prednost ima neraspoređeni radnik STSI-a ukoliko zadovoljava uvjete iz natječaja, a od ostalih radnika prednost ima radnik s boljom kvalifikacijom i sposobnostima.
- (5) Prelazak izabranog radnika na drugo radno mjesto može se odgoditi za najviše 2 (dva) mjeseca i to samo u slučaju kada bi njegov prelazak mogao bitno narušiti proces rada.

Članak 9.

- (1) Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom, radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac ga može uputiti na liječnički pregled. Troškove takvog liječničkog pregleda, kao i kasnijih periodičkih 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.
- (4) Poslodavac je obavezan radniku u radnom odnosu osigurati obavljanje poslova za koje je sklopio ugovor o radu te mu isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca, a u skladu s naravi i vrstom rada obaviti posao.
- (5) Poslodavac može određene poslove povjeriti radnicima, uz njihovu suglasnost, da ih obavljaju kod kuće. Takav rad može se obavljati ako postoje svi potrebni uvjeti za obavljanje poslova radnih mjesta za koje je zasnovan radni odnos.
- (6) Poslodavac se obvezuje da neće ustupati poslove drugim pravnim i fizičkim osobama koji bi mogli prouzročiti višak broja zaposlenih kod poslodavca.
- (7) Poslodavac je dužan svaka tri mjeseca pismeno obavijestiti sindikat o broju radnika koji su kod njega zaposleni na određeno vrijeme i broju radnika koji su zaposleni na temelju ugovora o radu na izdvojenim mjestima rada te razlozima za njihovo zapošljavanje.

Članak 10.

- (1) Ukoliko se za radnika koji obavlja poslove na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme utvrdi da zadovoljava u obavljanju tih poslova i ukoliko postoji potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac će, uz prethodno odobrenje svojeg vlasnika, nakon najviše tri godine rada na određeno vrijeme, radniku ponuditi ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (2) Odredba prethodnog stavka neće se primjenjivati na ugovore o radu sklopljene na određeno vrijeme radi zamjene privremeno nenazočnog radnika.

Članak 11.

Poslodavac je dužan najkasnije osam dana prije isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme pismeno obavijestiti radnika da mu ne namjerava ponuditi novi ugovor o radu.

RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 12.

Utvrđuje se puno radno vrijeme od 40 sati tjedno.

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.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 15.

(1) Na poslovima na kojima se ni uz primjenu mjera zaštite na radu radnik ne može 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.).

Prekovremeni rad

Članak 16.

(1) Prekovremeni rad može se uvesti u skladu s člankom 41. Zakona o radu.

(2) Odrađeni sati rada nakon 8 sati rada u redovnom, odnosno, nakon 12 sati rada u preraspodijeljenom radnom vremenu, smatraju se prekovremenim radom.

(3) Poslodavac će radi izbjegavanja prekovremenog rada provoditi određene organizacijske mjere (povećanjem broja izvršitelja, raspoređivanjem unutar STSI-a, novim zapošljavanjem i si.).

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

(5) Prekovremeni rad ne može se odrediti invalidima rada bez njihova pristanka.

(6) Poslodavac je dužan dnevno evidentirati sate prekovremenog rada i omogućiti radniku uvid u tu evidenciju.

(7) Prekovremeni rad smatra se posebnim radnim uvjetom za koji radniku pripada povećana plaća i koji može trajati najdulje 10 sati tjedno.

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

(9) 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.

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 drugoj smjeni što podrazumijeva radno vrijeme od 14 do 22 sata odnosno od 15 do 23 sata.

Članak 18.

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

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 da je isti razrađen po mjesecima.

(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 u okviru godišnjeg fonda sati.

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.
- (6) Preraspodijeljeno radno vrijeme svodi se na puno radno vrijeme u siječnju za prethodnu kalendarsku godinu.
- (7) Svako odstupanje od redovnog radnog vremena, koje nije definirano kao preraspodjela, smatra se prekovremenim radom.
- (8) Preraspodjela radnog vremena ne može se uvesti zbog nedostatnog broja izvršitelja.

Evidencija radnog vremena

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.

ODMORI I DOPUSTI

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

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.

Dnevni odmor

Članak 24.

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.

Tjedni odmor

Članak 25.

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.

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.

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.

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) 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 30.

- (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 31.

Trajanje godišnjeg odmora preko osamnaest radnih dana utvrđuje se prema:

a) godinama staža

- 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 godine	11 radnih dana
- preko 27 godina	12 radnih dana

b) uvjetima rada za radna mjesta na kojima se pretežiti dio vremena radi

- na otvorenom, teškim fizičkim radom	2 radna dana
- sa prisilnim položajem tijela, opterećenjem osjetila	1 radni dan

c) složenosti poslova

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

d) socijalnim prilikama

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

Članak 32.

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

Članak 33.

- (1) Radnik ima pravo godišnji odmor iskoristiti 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 broju dana godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo u tekućoj kalendarskoj godini, savjetovati sa sindikalnim povjerenikom koji ima prava i obveze radničkog vijeća, ukoliko kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće.

(4) Sastavni dio odluke iz prethodnog stavka je i ukupan broj dana godišnjeg odmora utvrđen na temelju Kolektivnog ugovora.

Članak 35.

Obavijest o korištenju godišnjeg odmora obvezno se dostavlja radniku najkasnije petnaest dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 36.

(1) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora do kojih je došlo temeljem naloga poslodavca.

(2) Stvarnim troškovima smatraju se putni i drugi troškovi (što podrazumijeva stvarne troškove prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja) te ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 37.

(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 38.

(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 39.

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

Plaćeni dopust

Članak 40.

(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) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka koristi se, u pravilu, u vrijeme događaja na osnovu kojeg radnik ostvaruje pravo na plaćeni dopust, izuzev dopusta za porod supruge kojeg može koristiti najkasnije do navršene jedne godine starosti djeteta.

(3) 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.

(4) 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.

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

Članak 41.

(1) Radnik - dobrovoljni davatelj krvi ostvaruje pravo na slobodan dan s naslova darivanja krvi.

(2) Za prvo darivanje tijekom kalendarske godine ima pravo na jedan slobodan dan kojeg koristi na dan darivanja krvi.

(3) Za drugo darivanje krvi tijekom iste kalendarske godine, pored slobodnog dana iz prethodnog stavka ima pravo na još jedan slobodan dan kojeg koristi u dogovoru s poslodavcem.

(4) Za treće i sljedeća darivanja krvi tijekom iste kalendarske godine, pored slobodnih dana iz prethodnih stavaka, ima pravo na još jedan slobodan dan kojeg koristi u dogovoru s poslodavcem.

(5) Slobodni dani iz prethodnih stavaka ne mogu se prenositi u narednu kalendarsku godinu.

Članak 42.

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

Neplaćeni dopust

Članak 43.

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

- njega člana uže obitelji
- njega invalida 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.

PLAĆA

Članak 44.

- (1) Za obavljeni rad radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:
- osnovne plaće utvrđene na osnovi složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi i uvjeta rada na tom radnom mjestu
 - dodataka osnovnoj plaći na osnovi radnog staža i uvjeta rada težih od uvjeta koji su vrednovani u osnovnoj plaći (dalje u tekstu: dodaci)
- (2) Radnik 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 45.

- (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 46.

- (1) Osnovna plaća radnika je najniži iznos plaće za rad obavljen na razini uobičajenog radnog učinka, a sastoji se od osnovice osnovne plaće i dodatka osnovici osnovne plaće. 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. 3. ovog članka i sati rada.
- (2) Cijena sata rada od 01.07.2007. godine utvrđuje se u visini od najmanje 14,00 kn.
- (3) Dodatak osnovici osnovne plaće po satu rada utvrđuje se u visini od najmanje 5,59 kn.
- (4) Cijena sata rada za 2008. godinu, (počevši s 01.01.2008.) uvećava se najmanje za stopu rasta bruto domaćeg proizvoda za 2007. godinu, i to u odnosu na prosječnu cijenu sata rada za 2007. godinu.

Članak 47.

- (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.

Rasponi i grupe složenosti

Članak 48.

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.

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

3. Rasponi

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

(Vidi Prilog na sljedećoj stranici)

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

GRUPA SLOŽENOSTI	TARIFNI RAZRED	KVALIFIKACIJA RADNIH MJESTA								KOEFICIJENT SLOŽENOSTI	
X.	10.4									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	
	4.1									1,75	
III.	3.4									1,70	
	3.3									1,60	
	3.2									1,50	
	3.1									1,45	
II.	2.3									1,40	
	2.2									1,30	
	2.1									1,20	
I.	1.3									1,15	
	1.2									1,10	
	1.1									1,00	

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 49.

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 50.

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

SSS - 90 %-tnog iznosa koeficijenta složenosti radnog mjesta IV. grupe 1. tarifnog razreda i dodatka iz članka 46.

VŠ - 90%-tnog iznosa koeficijenta složenosti radnog mjesta VI. grupe 1. tarifnog razreda i dodatka iz članka 46.

VSS - 90%-tnog iznosa koeficijenta složenosti radnog mjesta VII. grupe 1. tarifnog razreda i dodatka iz članka 46.

Članak 51.

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

Dodaci

Članak 52.

Radnik ima pravo na dodatak osnovnoj plaći u visini 0,5 % za svaku godinu navršenog radnog staža obračunat na cijenu sata rada iz članka 46. pomnoženu s pripadajućim koeficijentom složenosti radnog mjesta i satima rada.

Članak 53.

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

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

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

(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.

(4) Ako radnik po rasporedu rada nije trebao raditi, a radi u dan blagdana, neradni dan, te na dan Uskrsa zbog neke izvanredne situacije, ima pravo na povećanu plaću i dodatni slobodni dan. Pravo na povećanu plaću za rad blagdanom, neradnim danom, te na dan Uskrsa, koji nije redovan rad, već je posljedica nekih izvanrednih okolnosti, uključuje dva dodatka u plaći

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

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

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

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

Članak 54.

U slučaju kad radnik po nalogu ovlaštenog rukovoditelja duže od 30 dana obavlja poslove drugog privremeno odsutnog radnika te kada su ti poslovi vrednovani višim koeficijentom složenosti poslova. Poslodavac mu je dužan ponuditi aneks ugovora o radu za obavljanje poslova radnog mjesta odsutnog radnika i to od prvog dana zamjene.

Članak 55.

- (1) Kada radnik povremeno radi u uvjetima rada težim od normalnih uvjeta koji su vrednovani u osnovnoj plaći (otežani uvjeti rada), ima pravo na dodatak plaći i to:
1. u visini 50% iznosa plaće radnog mjesta izraženog koeficijentom složenosti 2,50 za poslove:
koji se rade uz upotrebu maske za zaštitu organa za disanje i izolacionim aparatima koji se izvode na visini od 3 m i više (na kolonama, dimnjacima, tornjevima, bakljama i drugim sličnim objektima) elektro-zavarivanja i autogenog rezanja u posudama promjera manjeg od 1 m,
 2. u visini 40% iznosa plaće radnog mjesta izraženog koeficijentom složenosti 2,50 za poslove:
za vrijeme izloženosti ionizirajućem zračenju - na proizvodnim ili bušaćim platformama na temperaturama iznad 40 stupnjeva C nastalim od tehničkih (tehnoških) izvora topline demontaže i montaže te popravka u reaktorima, kolonama, procesnim pećima i posudama na proizvodnim postrojenjima kod popravka motokompresora u uvjetima izloženosti prekomjernim vibracijama i buci
 3. u visini 30% iznosa plaće radnog mjesta izraženog koeficijentom složenosti 2,50 za poslove:
na bušaćim i remontnim postrojenjima kada su ona u pogonu zavarivanje legura aluminija; rezanje plazmom strojne obrade metala (rad na tokarskom stroju, glodalici, blanjalici) ljevanog željeza i olova.
- (2) Dodaci iz prethodnog stavka obračunavaju se za sate provedene na radu u otežanim uvjetima.
- (3) U slučaju rada u uvjetima koji se po više osnova smatraju otežanim uvjetima rada, dodaci se ne zbrajaju, već radnik ostvaruje pravo na najveći utvrđeni dodatak.
- (4) Poslodavac može, posebnom odlukom, utvrditi i druge specifične poslove koji se obavljaju u otežanim uvjetima rada.

Članak 56.

Kada radnik povremeno radi na poslovima koji nisu vrednovani u osnovnoj plaći, a za njih su potrebna specifična i specijalistička znanja ima pravo na dodatak plaći i to:

1. u visini 25% iznosa plaće radnog mjesta izraženog koeficijentom složenosti 2,50 za vrijeme rada sa strojem za izvlačenje snopova
2. u visini 20% iznosa plaće radnog mjesta izraženog koeficijentom složenosti 2,50 za vrijeme rada na poslovima metalizacije istrošenih dijelova strojeva

Naknada plaće

Članak 57.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao daje 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

- zbog korištenja slobodnih dana po osnovi rada dužeg od redovnog radnog vremena
 - (prekovremenog rada)
 - službenog izlaza
 - za obavljanje sistematskog pregleda u organizaciji poslodavca
 - medicinsko programiranog odmora u organizaciji poslodavca
 - ako odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu
 - službenog puta
 - ostalih opravdanih izostanaka po odobrenju rukovoditelja (npr. odlazak liječniku i si.)
- (2) 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.
- (3) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, ali ne manje od iznosa njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.
- (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 stavka 5. ovog članka radnik ostvaruje isključivo od trenutka kada podnese zahtjev uz koji istovremeno obavezno mora priložiti konačno rješenje HZMO o visini invalidske mirovine.
- (9) 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 58.

- (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 59.

- (1) Radnicima koji po nalogu poslodavca iz tehnoloških razloga moraju za vrijeme dnevnog ili tjednog odmora, odnosno za vrijeme blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom biti pripravnici kod kuće, da bi zbog uklanjanja kvarova ili iz drugih opravdanih razloga došli na rad, pripada naknada za pripravnost.
- (2) Visina naknade za pripravnost iznosi 3% za 16 sati, odnosno 4,5% za 24 sata od iznosa osnovne plaće za radno mjesto izraženo koeficijentom složenosti 2,4.
- (3) Radnicima koji su zbog prirode posla, a izvan svog redovnog radnog vremena dežurni na radnom mjestu pripada naknada za dežurstvo i to najviše za:
- 32 sata tijekom mjeseca u visini 18% osnovne plaće radnika utvrđene u skladu s člankom 46. 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 46. stavka 2. pomnožena s prosječna 174 sata rada.

Članak 60.

(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.

MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 61.

(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 plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca i pravnih prednika poslodavca.

Članak 62.

(1) Radnik ima pravo na potporu u sljedećim 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 o njihovom tjelesnom oštećenju u visini 2.500,00 kn godišnje

- invalidnosti radnikovog bračnog druga i roditelja, ako radnik podnese zahtjev za isplatu potpore te ako uz isti priloži dokaz o njihovoj invalidnosti i dokumentaciju o postojanju činjenice zbog koje se u konkretnom slučaju zahtijeva isplata potpore, (npr. račun za ortopedsko pomagalo) i to u visini predočene dokumentacije (računa), ali najviše do 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 dokumentacije o procjeni štete) u iznosu 3.500,00 kn godišnje.

(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 STSI-u pravo na potporu za rođenje djeteta ostvaruje samo jedan roditelj.
- (5) Iznosi naknada iz stavaka 1., 2., 3. i 4. ovog članka utvrđeni su u neto iznosu.

Članak 63.

- (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 64.

- (1) Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog prebivališta radi poslova koje obavlja za poslodavca, a udaljenost od tih mjesta iznosi najmanje 50 kilometara prometnicama po kojima se odvija promet javnim prijevoznim sredstvima, 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 pripada radniku ako mu na terenu nisu osigurani smještaj i prehrana te drugi uvjeti boravka na terenu.
- (4) Ako je radniku osiguran samo smještaj na terenu, terenski se dodatak umanjuje 30%, a ako je osigurana samo prehrana, terenski se dodatak umanjuje 20%.
- (5) Radnik koji ostvaruje pravo na terenski dodatak ima pravo na troškove prijevoza radi odlaska na tjedne odmore s mjesta rada do mjesta svog prebivališta i obratno.
- (6) Dnevica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 65.

Kada ne postoji potreba za noćenjem radnika na terenu pripada mu pravo na terenski dodatak umanjen za 50% uz uvjet da rad na terenu zajedno s vremenom putovanja traje više od 10 sati dnevno te da je prijevoz organizirao poslodavac.

Članak 66.

- (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 naknadu za odvojeni život ima pravo na naknadu troškova prijevoza radi odlaska na tjedne odmore od mjesta rada do mjesta svog prebivališta i obratno. Troškove prijevoza na tjedne odmore radnik dokazuje voznom kartom korištenog javnog prijevoza.
- (3) Terenski dodatak i naknada za odvojeni život međusobno se isključuju.

- (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 STSI-u pravo na potporu za rođenje djeteta ostvaruje samo jedan roditelj.
- (5) Iznosi naknada iz stavaka 1., 2., 3. i 4. ovog članka utvrđeni su u neto iznosu.

Članak 63.

- (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 64.

- (1) Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog prebivališta radi poslova koje obavlja za poslodavca, a udaljenost od tih mjesta iznosi najmanje 50 kilometara prometnicama po kojima se odvija promet javnim prijevoznim sredstvima, 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 pripada radniku ako mu na terenu nisu osigurani smještaj i prehrana te drugi uvjeti boravka na terenu.
- (4) Ako je radniku osiguran samo smještaj na terenu, terenski se dodatak umanjuje 30%, a ako je osigurana samo prehrana, terenski se dodatak umanjuje 20%.
- (5) Radnik koji ostvaruje pravo na terenski dodatak ima 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.

Članak 65.

Kada ne postoji potreba za noćenjem radnika na terenu pripada mu pravo na terenski dodatak umanjen za 50% uz uvjet da rad na terenu zajedno s vremenom putovanja traje više od 10 sati dnevno te da je prijevoz organizirao poslodavac.

Članak 66.

- (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 naknadu za odvojeni život ima pravo na naknadu troškova prijevoza radi odlaska na tjedne odmore od mjesta rada do mjesta svog prebivališta i obratno. Troškove prijevoza na tjedne odmore radnik dokazuje voznom kartom korištenog javnog prijevoza.
- (3) Terenski dodatak i naknada za odvojeni život međusobno se isključuju.

Članak 67.

- (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. Iznos naknade ovih troškova ne može biti veći od 1.200,00 kn mjesečno, osim u slučajevima u kojima radnik viši iznos ovih troškova dokazuje mjesečnom, odnosno pojedinačnom kartom za prijevoz prometnim sredstvom za koje nije moguće kupiti mjesečnu kartu.
- (2) U slučajevima gdje ne postoji mogućnost korištenja javnog prijevoza, a stvarni troškovi su veći od iznosa iz prethodnog stavka, Komisija za tumačenje Kolektivnog ugovora utvrditi će troškove prijevoza pojedinačno.
- (3) 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.
- (4) Svoje pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla radnik dokazuje relevantnim podacima iz porezne kartice.
- (5) 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.
- (6) Troškovi prijevoza se isplaćuju za mjesec za koji se isplaćuje plaća (isplata unatrag).

Članak 68.

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 69.

Poslodavac će posebnim pravilnikom, uz savjetovanje sa sindikatom, detaljnije razraditi odredbe iz članka 63 do članka 68. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 70.

Poslodavac se obvezuje organizirati obrok radnicima tamo gdje je to objektivno moguće.

Članak 71.

(1) Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupan radni staž u STSI-u, uključujući radni staž kod njegovih 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 godina radnog staža	5.500,00 kn
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 72.

- (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, roditeljima djeteta s tjelesnim ili mentalnim oštećenjem, bez obzira na to jesu li nositelji njihova zdravstvenog osiguranja i neovisno o godinama starosti djeteta.
- (4) Pravo na dar iz stavka 1. imaju i djeca umrlih i poginulih radnika do 15 godina starosti.

Članak 73.

- (1) 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.

ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

Članak 74.

- (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 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 sindikat i povjerenika zaštite na radu.

Članak 75.

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 76.

- (1) Stranke potpisnice suglasne su da se kod poslodavca neće provoditi izbori za povjerenika zaštite na radu, već će iste dogovorno imenovati sindikati potpisnici ovog Kolektivnog ugovora.
- (2) Organizacijske cjeline u kojima će se osnovati odbori i pododbori te broj povjerenika u istima utvrdit će se posebnim sporazumom između sindikata i poslodavca u roku od 60 dana od potpisivanja ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 77.

- (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 78.

Poslodavac je obavezan poduzimati mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući i mjere za sprječavanje 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 79.

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 80.

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 81.

- (1) Poslodavac će svake godine za radnike uplatiti dobrovoljno zdravstveno osiguranje.
- (2) Poslodavac će, ovisno o planiranim godišnjim sredstvima, vodeći računa o jedinstvenom pristupu, a prema jedinstvenim kriterijima u STSI-u 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 82.

- (1) Poslodavac će zaštitne mjere na pojedinim radnim mjestima provoditi i iznad razine standarda utvrđenih posebnim propisima.
- (2) Poslodavac je dužan osigurati sredstva za pružanje prve pomoći.

Članak 83.

- (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 84

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 85.

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 86.

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

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

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

Članak 87.

(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 88.

(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.

ZAŠTITA DOSTOJANSTVA

Članak 89.

(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 90.

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

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

SOLIDARNOST

Članak 91.

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

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

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

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

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

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

Članak 92.

(1) Poslodavac se obvezuje da će radnicima, kojima je, sukladno odredbama posebnih zakona, priznat status hrvatskih branitelja ili invalida Domovinskog rata: prioritarno omogućiti pravo na prekvalifikaciju, dokvalifikaciju, pravo na školovanje uz rad, a sve to sukladno stvarnim tehnološkim potrebama poslodavca u slučaju organizacijske ili druge promjene, 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 novom zapošljavanju ili pak raspoređivanju na zahtjevnije radno mjesto, ukoliko u cijelosti zadovoljavaju sve tražene uvjete

(2) Poslodavac se obvezuje da će sukladno svojim mogućnostima u rješavanju stambenih, zdravstvenih i drugih potreba (liječenja, aktivnog odmora), naročito voditi računa o specifičnim potrebama invalida rada, 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.

Članak 93.

Poslodavac će nastojati u roku od dva mjeseca od sklapanja ovog Kolektivnog ugovora posebnim aktom regulirati način solidarnog rješavanja socijalnih problema radnika u STSI-u.

OSIGURANJE RADNIKA

Članak 94.

(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
- bolničkog liječenja kao posljedice nezgode

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

RAD U INOZEMSTVU

Članak 95.

(1) Poslodavac posebnim aktom uređuje rad radnika u inozemstvu.

(2) Radnika se može uputiti na rad u inozemstvo u skladu s člankom 20. Zakona o radu.

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

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

Članak 96.

(1) Radnik na radu u inozemstvu ima pravo na terenski dodatak u iznosu od najmanje 200,00 kn, a najviše do neoporezivog iznosa terenskog dodatka dnevno za dane provedene u inozemstvu.

(2) Ako su radniku, za vrijeme rada u inozemstvu, osigurani smještaj i prehrana, terenski dodatak se umanjuje za 50%, ako je osiguran samo smještaj, terenski dodatak se umanjuje 30%, a ako je osigurana samo prehrana terenski dodatak se umanjuje za 20%.

Članak 97.

Po završetku potrebe za radom radnika u inozemstvu ili završetku radova u inozemstvu, radnika se raspoređuje na poslove s kojih je otišao na rad u inozemstvo, na poslove na koje je bio raspoređen u inozemstvu ili na druge odgovarajuće poslove.

SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 98.

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

Članak 99.

(1) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik ima sva prava i obveze kao i radničko vijeće.

(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.

OBRAZOVANJE RADNIKA

Članak 100.

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

(2) Tijekom školovanja za potrebe poslodavca radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće kao daje radio, osim ako nije drugačije uređeno između poslodavca i radnika.

(3) Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na školovanje i poslodavca uređuju se posebnim ugovorom.

PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST IZ RADNOG ODNOSA

Članak 101.

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

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

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

Članak 102.

(1) Potpisnici ovog Kolektivnog ugovora, suglasni su da će u svrhu mirnog rješavanja sporova osnovati zajedničku stručnu komisiju, koja će prije pokretanja individualnih radnih sporova pred nadležnim sudovima, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva, pokušati mirnim putem 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 stavaka 1. i 2. ovog članka.

Članak 103.

- (1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.
- (2) Pisano upozorenje iz stavka 1. ovog članka prestaje važiti istekom dvije 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 104.

- (1) U slučaju redovitog otkaza (poslovno i osobno uvjetovanog otkaza) 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) Radnik kojemu se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih člankom 120. st. 1. i 2. Zakona o radu.
- (3) Ako za vrijeme trajanja otkaznog roka poslodavac ocijeni da nije opravdano zadržati radnika na radnom mjestu, ima ga pravo udaljiti s radnog mjesta uz priznavanje radniku prava na naknadu plaće, te njegovih materijalnih prava (osim prava na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla).
- (4) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zapošljenja.

DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 105.

- (1) Radnici imaju pravo organizirati se u sindikate kod poslodavca u skladu s međunarodnim konvencijama, zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i statutom sindikata.
- (2) Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja radnika utvrđenih konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 106.

- (1) Aktivnost sindikalnog povjerenika ili predstavnika kod poslodavca ne smije biti spriječena niti ometana ako djeluje u skladu s konvencijom Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

(2) Poslodavac je dužan osigurati povjereniku uvjete za nesmetano obnašanje te dužnosti i ne smije ga, tijekom obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obnašanja dužnosti, bez pristanka sindikata rasporediti na drugo radno mjesto ili k drugom poslodavcu, otkazati ugovor o radu, smanjivati mu plaću ili ga na drugi način dovoditi u nepovoljniji položaj niti protiv njega pokrenuti postupak za naknadu štete, ukoliko je povjerenik postupao sukladno svojim ovlastima.

(3) Stranke potpisnice utvrđuju da broj povjerenika koji uživaju zaštitu iz prethodnog stavka ne može biti manja od 2,5% članova pojedinog sindikata.

Članak 107.

(1) Kod poslodavca može djelovati više sindikata.

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

Članak 108.

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

(2) Poslodavac će se suzdržavati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat bio doveden u povlašten 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 109.

Poslodavac se obvezuje da će o svom trošku sindikatu osigurati sljedeće uvjete:

uredske prostorije te prostorije za održavanje sastanaka prema uvjetima i mogućnostima poslodavca

uporabu telefona, telefaksa i kompjutera

umnožavanje dokumenata koji su nužni za provedbu sindikalnih aktivnosti i

ostvarivanje ili zaštitu prava radnika

ostale stručne ili tehničko-administrativne usluge koje su sindikatu potrebne za normalno obavljanje njegove zadaće uključujući i sredstva prijevoza, a sve prema mogućnostima poslodavca

obračun i ubiranje sindikalne članarine te njeno prosljeđivanje na račun sindikata, a po potrebi i drugih davanja radnika na temelju članstva u sindikatu (sindikalni krediti, KUP, humanitarni fond i 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 110.

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

(2) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz 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 111.

(1) Sindikati samostalno određuju svoje predstavnike, odnosno povjerenike.

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

(3) Svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora može imenovati ili izabrati po jednog sindikalnog povjerenika na svakih 500 svojih članova zaposlenih kod poslodavca, koji svoje aktivnosti obavljaju u punom radnom vremenu i primaju naknadu plaće u skladu s ovim Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(4) Nakon imenovanja ili izbora sindikalnih povjerenika na način iz prethodnog stavka, svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora, može imenovati ili izabrati još jednog sindikalnog povjerenika, ako broj njegovih preostalih članova prelazi 250.

(5) Sindikalni povjerenici iz stavka 3. i 4. za vrijeme obnašanja dužnosti i godinu dana nakon prestanka obnašanja dužnosti uživaju zaštitu iz stavka 2. članka 104. ovog Kolektivnog ugovora.

(6) 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 112.

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

Članak 113.

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

Članak 114.

(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.

AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE

Članak 115.

(1) Poslodavac se obvezuje da neće angažirati radnike preko Agencije za privremeno zapošljavanje u sljedećim 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 ili poslodavcu

Članak 116.

(1) Prava radnika STSI-a utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom ne mogu se umanjivati temeljem sklopljenog ugovora s agencijom.

(2) Broj angažiranih radnika na temelju sklopljenog ugovora s agencijom ne može prelaziti više od 1% u odnosu na broj zaposlenih kod poslodavca.

(3) Poslodavac je dužan svaka tri mjeseca pisano obavijestiti sindikat o broju i razlozima sklapanja ugovora s agencijom.

RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 117.

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

Članak 118.

(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 119.

(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 120.

(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.

NAČELO SOCIJALNOG MIRA

Članak 121.

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

ŠTRAJK I ŠTRAJK SOLIDARNOSTI

Članak 122.

- (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 123.

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

Članak 124.

Sindikat ima pravo kod poslodavca provesti štrajk solidarnosti sukladno odredbama članka 213. Zakona o radu.

PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 125.

Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na određeno vrijeme do 31.12.2007. godine i smatra se sklopljenim kada ga potpišu ovlašteni predstavnici stranaka.

Članak 126.

- (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 127.

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 svoje djelatnosti.

Članak 128.

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu danom potpisa, a primjenjuje se od 01. lipnja 2007. godine, osim odredaba članka 46. stavka 2. ovog Kolektivnog ugovora koje se primjenjuju od 01. srpnja 2007. godine.

Članak 129.

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

IZMJENE I DOPUNE

Članak 130.

- (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.

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 131.

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

Članak 132.

- (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, sastat će se najmanje jednom u tri mjeseca.

Članak 133.

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

Članak 134.

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

Članak 135.

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 godinu dana.

Članak 136.

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

Članak 137.

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

ZA STSI d.o.o.

Predsjednik Uprave


Ante Todorić


ZA SINDIKATE

SINDIKAT INE I NAFTNOG
GOSPODARSTVA


Božo Mikuš

SAMOSTALNI SINDIKAT RADNIKA
U DJELATNOSTI ENERGIJE,
KEMIJE I NEMETALA HRVATSKE


Mato Jajčinović

INAŠ – SINDIKAT RADNIKA INE I
DRUŠTAVA INE ZAGREB


Maja Rilović

ZAPISNIK

uz Kolektivni ugovor za STSI d.o.o. od 09. srpnja 2007.

1. Poslodavac će, ukoliko osnivanje dobrovoljnog mirovinskog fonda u INA-i bude pozitivno ocjenjeno, razmotriti mogućnost osnivanja istog u STSI-u.
2. Sindikati će u roku od 30 dana od dana potpisivanja ovog Kolektivnog ugovora dostaviti poslodavcu popis sindikalnih povjerenika koji uživaju zaštitu iz članka 106. Kolektivnog ugovora.
3. U slučaju pozitivnog poslovnog rezultata Društva za 2007. godinu, pod uvjetom da iznos sredstava pozitivnog rezultata premaši potrebna sredstva za ovu isplatu, poslodavac se obvezuje radnicima isplatiti razliku vrijednosti cijene sata rada za mjesec lipanj 2007. godine između 13,37 kn i 14,00 kn i to s plaćom za mjesec prosinac 2007.
4. Razliku između vrijednosti cijene sata rada od 12,94 kn i 13,37 kn (vrijednost nakon uvećanja za stopu rasta bruto domaćeg proizvoda u 2006. godini primjenjeno na prosječnu cijenu sata rada za 2006.g.) za razdoblje od siječnja do lipnja 2007. godine poslodavac se obvezuje radnicima isplatiti u dva mjeseca obroka, počevši s isplatom plaće za mjesec srpanj 2007. godine.
5. Ako će za vrijeme trajanja i primjene ovog Kolektivnog ugovora na radu u inozemstvu biti više od 10 radnika, poslodavac i sindikati će pristupiti sklapanju aneksa Kolektivnom ugovoru, kojim će se detaljnije regulirati pitanje rada u inozemstvu.

ZA STSI d.o.o.

Predsjednik Uprave


Ante Todorčić


ZA SINDIKATE

**SINDIKAT INE I NAFTNOG
GOSPODARSTVA**


Božo Mikuš

**SAMOSTALNI SINDIKAT RADNIKA
U DJELATNOSTI ENERGERIKE,
KEMIJE I NEMETALA HRVATSKE**


Mato Jajčinović

**INAŠ – SINDIKAT RADNIKA INE I
DRUŠTAVA INE ZAGREB**


Maja Rilović