

Uredništvo Rep. 30/07
13
14



SINDIKAT GRAĐITELJSTVA HRVATSKE - SINDIKALNE PODRUŽNICE:

INDUSTROGRADNJA d.d. Zagreb, Savska c. 66

INDUSTROGRADNJA - FUNKCIJE, Zagreb, Savska c. 66

INDUSTROGRADNJA - STANOGRADNJA d.o.o., Donja Lounica, Industrijska c. 21

INDOSTAND d.o.o., Zagreb, Poljsnička 5

IZOIND d.o.o., Donja Lounica, Industrijska c. 21

NOVI SINDIKAT - SINDIKALNA PODRUŽNICA „INDUSTROGRADNJA“ Donja Lounica,
Industrijska cesta 21

INDUSTROGRADNJA d.d. Zagreb, Savska c. 66

INDUSTROGRADNJA - STANOGRADNJA d.o.o., Zagreb, Savska c. 66

INDOSTAND d.o.o., Zagreb, Poljsnička 5

IZOIND d.o.o., Donja Lounica, Industrijska c. 21

KOLEKTIVNI UGOVOR

Zagreb, listopad 2007

938
22

SINDIKAT GRADITELJSTVA HRVATSKE – SINDIKALNE PODRUŽNICE:

- INDUSTROGRADNJA d.d. Zagreb, Savska c. 66
- INDUSTROGRADNJA FUNKCIJE, Zagreb, Savska c. 66
- INDUSTROGRADNJA – STANOGRADNJA d.o.o., Donja Lomnica, Industrijska c. 1b
- INDOSTAND d.o.o., Zagreb, Poljanačka 5
- IZOND d.o.o., Donja Lomnica, Industrijska c. 21

sve zastupane po glavnom sindikalnom povjereniku Industrogradnja d.d., Zagreb, Savska c. 66, Lova Lešicu

NOVI SINDIKAT – SINDIKALNA PODRUŽNICA „INDUSTROGRADNJA“ Donja Lomnica, Industrijska cesta 21

zastupana po glavnom sindikalnom povjereniku Igoru Štepancu

(dalje u tekstu: Sindikat)

- INDUSTROGRADNJA d.d. Zagreb, Savska c. 66
- INDUSTROGRADNJA – STANOGRADNJA d.o.o., Zagreb, Savska c. 66
- INDOSTAND d.o.o., Zagreb, Poljanačka 5
- IZOND d.o.o., Donja Lomnica, Industrijska c. 21

svi zastupani po predsjedniku Uprave Industrogradnja d.d., Zagreb, Savska c. 66, Josipu Galinecu

(dalje u tekstu: Poslodavac)

sklopili su u Zagrebu, 31. 10. 2007. godine, ovaj

KOLEKTIVNI UGOVOR

I. OPĆE ODREDBE

1. Teritorijalno važenje

Članak 1.

Ovaj Kolektivni ugovor (u daljnjem tekstu: Ugovor) važeći je na teritoriji Republike Hrvatske u kojima poslodavac obavlja svoju djelatnost

Na mjestima graditeljska Ugovora rasprepljuje kad to nije u sugovornosti s postojećim kolektivnim ugovorima i druge radi.



181
33

2. Strukovno važenje Ugovora

Članak 2.

Strukovno Ugovor važi za sve djelatnosti koje obavlja poslodavac i za sve struke i poslove koji se obavljaju u okviru djelatnosti poslodavca

3. Osobe koje obvezuje Ugovor

Članak 3.

Ugovor obvezuje ugovorne članove, to sve radnike koji su u vrijeme sklapanja Ugovora bili ili su naknadno postali članovi Sindikata koji je sklopio Ugovor.

Članak 4.

Ugovor se primjenjuje na sve radnike, neovisno o tome jesu li ugovorom o radu zasnivali radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

Članak 5.

Ugovor se ne odnosi na radnike s posebnim ovlastima čija se prava i obveze uređuju posebnim ugovorom o plaći.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Ugovor o radu

Članak 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu

Ugovor o radu mora sadržavati sve uglavke propisane zakonom

Osim bitnih uglavaka propisanih zakonom, ugovor o radu mora sadržavati:

- naznaku grupe složenosti poslova odnosno tarife skupine u kojoj su razvrstani poslovi koje će obavljati radnik,

- uglavke glede posebnih uvjeta rada,

- naznaku poslova za koje je obavezan radnik na koj treba doznati k plaći radnika

Članak 7.

Na zahtjev radnika ugovorom o radu može se uređiti i obveza poslodavca da iz plaće radnika obustavlja i podmire posebnim obvezu radnika prema licima osobama ako se njihovo dostizanje poslodavca sa dospeljem plaći

Članak 8.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklapati i radi obavljanja poslova navedenih u članku 15. Zakona o radu



440
21

Ugovor o radu ili više od jednog ugovora o radu iz razloga utvrdjenih stavkom 1. ovog članka može se sklopiti za neprekidno razdoblje od 2 godine.

2. Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 9

Poslodavac samostalno utvđuje svoj organizacijski ustroj, organizaciju i radne djelatke, strukturu i broj radnika i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova ako to zakonom ili drugim propisom nije propisano.

Kad smatra da je za sklapanje ugovora o radu na pojedinim poslovima potrebno da radnik ispunjava posebne uvjete, te te uvjete poslodavac utvđi Pravilnikom o radu i popisom poslova i radnih mjesta (katalog) u zavisnosti od vrste posla koje pojedini radnici trebaju obavljati za poslodavca.

Popisom poslova mogu se kao posebni uvjeti utvđiti:

- stručna sprema,
- radni staž,
- posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla,
- radno iskustvo,
- posebna zdravstvena sposobnost radnika

Članak 10.

Pod stručnom spremom smatra se:

- stupanj obrazovanja stečen školovanjem u obrazovnoj ustanovi savladavanjem određenog i odobrenog programa obrazovanja,
- stupanj stručne spreme određenog zanimanja pod čime se smatra znanje, vještina i sposobnosti za obavljanje određenih poslova koje je radnik stekao savladavanjem određenog i odobrenog programa školovanjem u obrazovnoj ustanovi.

Za obavljanje određenih poslova može se predviđeti dva stupnja obrazovanja odnosno stupnja stručne spreme.

Članak 11.

Poslodavac može za poslove za čije je obavljanje kao uvjet utvrdio najviše četvrti stupanj stručne spreme odnosno srednja stručna sprema ili zvanje VKV radnika sklopiti ugovor o radu i sa radnikom koji nema popisom poslova utvrdjen stupanj obrazovanja odnosno stupanj stručne spreme, ako je radnik radom osposobljen za obavljanje određenih ili sličnih poslova.

Pod sposobnošću stečenom radom iz stavka 1. ovog članka smatra se znanje, vještine i druge radne sposobnosti koje je radnik bez odgovarajućeg stupnja obrazovanja odnosno stupnja stručne spreme stekao praktičnim radom na određenim poslovima.

Članak 12

Provjenu znanja, sposobnosti i vještine za obavljanje određenih poslova radnika iz članka 11. ovog ugovora poslodavac može provesti stručnoj komisiji.

Članovi stručne komisije iz stavka 1. ovog članka moraju imati namjere ići stupanj stručne spreme kao i radnik čije se sposobnosti provjeravaju.



Prilikom planiranja i uvođenja novih tehnologija poslodavac će se savjetovati sa radničkim vijećem i povjerenikom radnika za zaštitu na radu u svezi s izbornom opremom, uvjetima rada i radne okoline koje utječu na sigurnost i zdravlje radnika

Članak 19.

Poslodavac će imenovati stručnjaka zaštite na radu sukladno Zakonu o zaštiti na radu, a u slučaju nedostatka dovoljno osposobljenog osoblja za ustrojstvo zaštitnih mjera i obavljanje poslova na njihovom provođenju, koristi će se uslugama izvanskih službi ili osoba

Radnici, službe ili osobe koje će obavljati poslove iz stavka 1. ovog članka moraju imati potrebnu sposobnost i moraju im se staviti na raspolaganje potrebna sredstva za provođenje zaštite

Poslodavac će organizirati provedbu mjera zaštite od požara, pružanja prve pomoći i osiguranje mjera pomoći za evakuaciju u slučajevima ozbiljne i moguće opasnosti

Radnik koji u slučaju ozbiljne i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, osim u slučaju kada je po pravilima struke dužan izložiti se opasnosti, ne smije biti u nepovoljnijem položaju zbog svojeg postupka i mora biti zaštićen od bilo kakvih neopravdanih posljedica

Članak 20.

Obveze su poslodavca:

- da procjeni rizike za sigurnost i zdravlje radnika na radu, uključujući i one kojima su izloženi skupine radnika,
- da odluči o zaštitnim mjerama koje će se primijeniti i, ako je potrebno, o zaštitnoj opremi koja će se upotrijebiti,
- da vodi popis radnika o nesrećama na radu koje su uzrokovale nesposobnost za rad u trajanju duljem od tri radna dana,
- da za odgovorna ljeta sastavlja izvješća o nesrećama na radu.

Poslodavac će primijeniti odgovarajuće mjere da radnici i njihovi predstavnici (radničko vijeće i povjerenik radnika za zaštitu na radu) budu obavješteni o opasnostima za sigurnost zdravlja, o zaštitnim mjerama općenito i na radnom mjestu i o mjerama koje poslodavac poduzima da bi radnici bili pravodobno obavješteni o ozbiljnim i neizbježnim opasnostima i potrebi hitnog napuštanja radnog mjesta u takvim slučajevima

Članak 21.

Poslodavac će se savjetovati sa predstavnicima radnika (radničko vijeće i povjerenik radnika za zaštitu na radu) o mjerama koje negativno utječu na sigurnost i zdravlje radnika, o imenovanju odgovornih radnika za poslove zaštite i prevencije, o pitanjima u svezi s obavezom obavješćivanja predstavnika radnika, o radu odgovornih radnika za zaštitu i prevenciju i o planiranju i organiziranju izobrazbe u područja zaštite

Predstavnici radnika imaju pravo tražiti od poslodavca primjenu odgovarajućih mjera kao i predlagati mu takve mjere koje će ublažiti opasnosti za radnike i ukloniti izvor opasnosti

Članak 22

Poslodavac ima obavezu osigurati svakom radniku odgovarajuće opusobljavanje za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, posebno u obliku obavijesti i naputaka koji se odnose na njegovo radno mjesto i posao i to

- kad radnika prima na posao,
 - ako radnika prenijeti na drugi posao,
 - ako se uvodi nova radna oprema ili naprava i postupak, te
 - ako se uvodi nova tehnologija.
- Osposobljavanje se obavlja na teret poslodavca i provodi u radno vrijeme.

Članak 23.

Radnik je obavezan

- raditi s raznom pažnjom i na način koji ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnost rada, poduzeti se propisanih i poznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada,
- održavati i upotrebljavati 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, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima kao i neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,
- upoznati poslodavca ili nadležnog ličnika kod zasnivanja radnog odnosa i u lijevku rada, na tjelesne nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život i zdravlje radnika ili njegov okoliš,
- ovladati značenja iz zaštite na radu u mjeri potrebno za rad na siguran način,
- podvrgnuti se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolesti,
- pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je uključen.

Članak 24.

Kod poslodavca koji zapošljava 20 ili više radnika radnici biraju onoliko povjerenika za zaštitu na radu koliko prema kriterijima zastupljenosti imaju pravo izabrati članova radničkog vijeća.

Ako radnici iz prethodnog stavka ne izaberu povjerenike radnika za zaštitu na radu, te će zadatke obavljati sindikalni povjerenici za zaštitu na radu imenovani od sindikata.

Imenovani sindikalni povjerenik zaštite na radu u pravima i obavezama u potpunosti se izjednačava sa izabranim povjerenikom zaštite na radu sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu.

O povjerenicima zaštite na radu imenovanim od strane sindikata, sindikat je dužan obavijestiti poslodavca.

Članak 25.

Povjerenik radnika iz članka 24. djeluje u interesu radnika na području zaštite na radu te prati primjenu propisa i narednih mjera zaštite na radu u radnoj sredini u kojoj je izabran s pravima i dužnostima utvrdjenim Zakonom o zaštiti na radu.

O svom radu povjerenik je dužan najmanje svaka tri mjeseca izvjestiti radničko vijeće.

Članak 26.

Poslodavac je dužan osigurati povjereniku radnika za zaštitu na radu uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti dajući mu sve potrebne obavijesti i pomoć, a svi propisi i opasni

Povjerenik koji postupi sukladno svojim ovlastima zaštićen je od postupaka poslodavca utvrdjenih Zakonom o zaštiti na radu.

7/97
12

Članak 27

Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo na različit slobodni dan za obnašanje dužnosti u zaštiti na radu uz naknadu plaće kao da je radio.

Ako povjerenik na zahtjev poslodavca (sudjelovanje u planiranju usklađivanja uvjeta rada i sl.) iz aspekta rada (preuslavljanje inspeksijskim nadzorima) radi obnašanja svojih dužnosti izostane s rada više od vremena utrošenog slatkim 1. ovog članka ima i za to vrijeme pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Povjerenik ima pravo na odsustvovanje s rada radi osposobljavanja za radu na radu (kursevi, seminar, sastanci i sl.) sedam dana tijekom kalendarske godine.

Poslodavac je dužan omogućiti povjereniku pristup svim radnim mjestima i podacima koje su od značaja za ostvarivanje zaštite na radu.

IV. PROBNI RAD

Članak 28.

Probni rad za radnike do trećeg stupnja stručne spreme ne može se ugovorom o radu uložiti u trajanju dužem od 2 mjeseca, a za ostale radnike do osam mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad otkazni rok je 7 dana.

V. OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Članak 29.

Poslodavac će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada školovati se obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.

Tijekom obrazovanja za potrebe poslodavca radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Medusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i poslodavca uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Ugovorom, pravnikom o radu i ugovorom o radu.

Članak 30.

Poslodavac može osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala zaposli kao pripravnika.

Radnik iz stavka 1. ovog članka polaze ispit po posebnom programu nakon provedenog pripravničkog staža kod poslodavca.

Prispravnički staž je različit u odnosu na stupanj stručnog obrazovanja i traje

- za poslove do zaključno V stupnja obrazovanja najviše šest mjeseci,
- za poslove VI stupnja stručnog obrazovanja najviše devet mjeseci,
- za poslove VII stupnja stručnog obrazovanja najviše dvanaest mjeseci.

Prispravnstvo se obavlja po programu koj poslodavac donosi u skladu sa specifičnim zahtjevima pojedinih struka i radnih mjesta.



74
29

Program iz stavka 3. ovog članka obuhvaća osnove koje pripravnik treba upoznati tijekom pripravničkog staža, trajanje pripravničkog staža, stručnu obuku na tim poslovima u pojedinim odjelima, način stručnog osposobljavanja i slično.

Članak 31.

Pravnički staž može se na pojedinoj mentora skratiti najviše za polovinu vremena predviđenog trajanja.

Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s posla (bolesti, službenja vojni službe i sl.) ako je ukupna odsutnost trajala duže od 30 dana.

Članak 32.

Stručni ispit pripravnika sastoji se od općeg i posebnog dijela.

Općim dijelom stručnog ispita provjerava se poznavanje materije koja proizlazi iz struke pripravnika, a posebnim dijelom znanje potrebno za samostalno i uspješno obavljanje poslova za koje se pripravnik osposobljavao.

Članak 33.

Stručni ispit polaže se pred stručnom komisijom koju imenuje poslodavac.

Ispitna komisija pred kojom pripravnik polaže stručni ispit sastoji se od predsjednika i dva člana. Članovi ispitne komisije u pravilu su i ispitivači iz pojedinih stručnih predmeta. U slučaju potrebe u ispitnu se komisiju mogu imenovati i ispitivači koji nisu članovi ispitne komisije.

Predsjednik, članovi komisije i ispitivači ne mogu imati niži stupanj stručne spreme od pripravnika koji pred njima polaže stručni ispit.

Članak 34.

Pripravnici u strukama i zanimanjima za koje je zakonom ili drugim propisom utvrđeno trajanje pripravničkog staža i način polaganja stručnog ispita, polažu stručni ispit sukladno tim propisima.

VI. RADNO VRIJEME

1. Raspored dnevnog i tjednog radnog vremena

Članak 35.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Početak i završetak dnevnog radnog vremena uključujući i vrijeme odmaka tijekom rada (služba) određuje poslodavac pisanim odlukom i sporazumom sa radničkim vijećem.

Dnevni i tjedni raspored radnog vremena i njegovo trajanje u granicama punog radnog vremena određuje poslodavac pisanim odlukom i sporazumom sa radničkim vijećem.



146
30

2. Preraspodjela radnog vremena

Članak 36.

Radno vrijeme može se rasporediti tako da se u pojedinim vremenskim razdobljima radi duže od punog radnog vremena a u drugim vremenskim razdobljima kraće s tim da ukupno radno vrijeme ne pređe puno radno vrijeme za to razdoblje.

Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti za razdoblje do šest mjeseci i za kalendarsku godinu.

O preraspodjeli radnog vremena za razdoblje do šest mjeseci poslodavac je obavezan obavijestiti radnike 15 dana prije početka rada po preraspodjeli radnog vremena. Preraspodjelom se mora odrediti početak radnog vremena, trajanje dnevnog i tjednog radnog vremena u pojedinim vremenskim razdobljima i dane u koje se zbog izvršene preraspodjele neće raditi.

Preraspodjela radnog vremena za razdoblje kalendarske godine mora sadržavati trajanje dnevnog i tjednog radnog vremena za svaki pojedini mjesec te vrijeme trajanja neradnog perioda ako je on uveden preraspodjelom.

Preraspoređeno radno vrijeme ne može biti duže od 52 sata tjedno.

3. Nepuno radno vrijeme

Članak 37.

Ako potrebe poslodavca to zahtijevaju ugovor o radu može se sa radnikom sklopiti i za nepuno radno vrijeme.

4. Skraćeno radno vrijeme

Članak 38.

Poslove, na kojima se uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika i trajanje radnog vremena na takvim poslovima poslodavci će odrediti Pravilnikom o radu.

VII. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 39.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.

Ugovorom o radu uređi će se način ostvarenja prava na odmor tijekom rada - stanku radnika koji radi na poslovima čija posebna priroda ne omogućuje prekid rada radi korištenja tog odmora.

Ugovorom o radu može se uređiti da se stanka iz stavka 1. ovog članka koristi na kraju dnevnog radnog vremena ili da se trajanje dnevnog radnog vremena posljednjeg radnog dana u tjednu smanji za vrijeme neiskorištenih stanaka tijekom radnog tjedna.



937
21

Odmor u tjeku rada može odlukom nadležnog rukovoditelja organizacijske jedinice, ovisno o proizvodnom procesu i drugim okolnostima biti i duži od vremena utvrđenog stavkom 1. ovog članka, ali ne duži od 60 minuta.

Odmor u tjeku rada od 30 minuta obračunava se u trajanje radnog vremena, a odmor duži od toga ne obračunava se u radno vrijeme, već se dio isto radno vrijeme produžuje za onoliko vremena koliko dnevni odmor traje duže od 30 minuta.

2. Tjedni odmor

Članak 40

Tjedni odmor radnik će koristiti nedjeljom, a kad je potrebno da radnik radi nedjeljom, dan neiskorištenog tjednog odmora mora mu se omogućiti u razdoblju od dva tjedna.

3. Godišnji odmor

Članak 41

Najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora na kojeg radnik ima pravo svake kalendarske godine je 18 radnih dana.

Malodolnik ima pravo za svaku kalendarsku godinu na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radnih dana.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđenog stavkom 1. i 2. ovog članka povećava se:

za svake navršene dvije godine radnog staža za jedan radni dan. Smatra se da radnik ima navršene dvije godine radnog staža ako ili navršava do kraja kalendarske godine za koju koristi pravo na godišnji odmor:

- radniku invalidu rada i invalidu domovinskog rata s preko 50% invaliditeta za 5 radnih dana;
- samohranom roditelju malodobnog djeteta za 2 radna dana;
- radnici majci s djetetom do sedam godina života za 2 radna dana;
- radnici majci s dvoje ili više djece do 7 godina života za 3 radna dana;
- roditelju s djetetom sa smetnjama u psihofizičkom razvoju za 4 radna dana;
- radniku sa višom stručnom spremom za 1 radni dan;
- radniku sa visokom stručnom spremom za 2 radna dana.

Radnik ima pravo na 1/12 (jednu dvanaestinu) godišnjeg odmora za svakih navršenih mjeseca dana.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora radnika iz ovog članka ne može iznositi više od 30 radnih dana.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani, neradni dani utvrđeni Zakonom, neradne subote i razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

Članak 42

Poslodavac će vrijeme korištenja godišnjih odmora za sve radnike utvrditi planom korištenja godišnjeg odmora kojeg će objavititi do 31. svibnja tekuće godine. Do toga roka poslodavac će, kad god organizacija rada dopušta, odobravati godišnji odmor na pojedinačni zahtjev radnika.

Do 31. ožujka tekuće godine radnici koji se žele koristiti svojim pravom da godišnji odmor koriste u dva dijela, obavezni su o tome obavijestiti poslodavca. U obavijesti mogu predložiti i vrijeme u koje žele koristiti godišnji odmor, o čemu će poslodavac, ako ta organizacija rada omogućava, voditi računa.

Wau

442

Radnici koji žele koristiti dva dana godišnjeg odmora po struktura želji dati se o tome obavijestiti poslodavca prije donošenja plana godišnjeg odmora, a o konkretnim datumima korištenja tog odmora poslodavca obavijestiti dva dana prije početka korištenja.

4. Plaćeni dopust

Članak 43.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobodjenje od obaveza radi u slučaju potrebe (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito:

- sklapanje braka	3 radna dana
- rođenje djeteta	2 radna dana
- smrt bračnog supruga, djeteta ili roditelja	4 radna dana
- smrt roditelja bračnog supruga, djedova i baka, braće i sestara	2 radna dana
- smrt ostalih članova uže obitelji	1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto	4 radna dana
- selidbe u istome mjestu	2 radna dana
- uklanjanje štetnih posljedica elementarnih nesreća na stambenim i gospodarskim objektima	4 radna dana
- teške bolesti člana uže obitelji (roditelj, djeca) izvan mjesta stanovanja	7 radna dana
- radi smještaja prognanih ili izbeglih osoba	1 radni dan
- radi traženja članova obitelji djece, supruga, roditelja, braće i sestara nestalih u ratu ili obavljanja poslova radi pomoći članovima obitelji zarobljenih od strane neprijatelja	5 radnih dana
- u slučaju dobrovoljnog davanja krvi	1 radni dan

Članak 44.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja uz rad, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je radnik upućen od poslodavca ili uz njegovu suglasnost, te za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća radnik ima pravo:

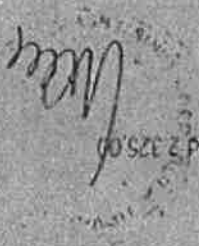
- na plaćeni dopust radi polaganja stručnog ispita u trajanju od 2 radna dana,
- na plaćeni dopust radi pripremanja i polaganja ispita u srednjoj školi u trajanju od 5 radnih dana za svaki razred,
- na plaćeni dopust radi pripremanja i polaganja ispita na višoj, visokoj školi i fakultetu u trajanju od 7 radnih dana za svaku godinu studija,
- na plaćeni dopust do 3 radna dana za obrazovanje za potrebe radničkog vijeća prema programu osposobljavanja usvojenom na radničkom vijeću za svaku kalendarsku godinu,
- na plaćeni dopust za vrijeme trajanja osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od poslodavca.

5. Neplaćeni dopust

Članak 45.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u slučajevima:

- njege člana obitelji,
- gradnje ili popravka kuće ili stana.



kuća

Napuća osnovna plaća za najednostavnije poslove utvrđuje se u mjesečnom iznosu od 2.325,00

Članak 49

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak utvrđena na osnovi složnosti poslova radnog mjesta i normalne uvjete rada na tom radnom mjestu, a u skladu s odredbama ovog Ugovora predstavlja najniži unos kojega je poslodavac dužan isplatiti radniku. Normalni učinak smatra se puno izvršenje utvrdene norme, odnosno ostvaren planirani doprinos u radu utvrđen aktom poslodavca ili uobičajenim za obavljanje pojedinih poslova. Složenost poslova radnog mjesta u smislu odredbi ovog Ugovora sadrži znatni radnog mjesta u postlovanju, potreban stupanj obratovanja za obavljanje poslova radnog mjesta, stupanj odgovornosti radnog mjesta, potrebna radna iskustva, zahtjevan stupanj kreativnosti i inicijativnosti, kao i ostale psihofizičke osobine potrebne za rad na određenom radnom mjestu. Normalni uvjeti rada na pojedinom radnom mjestu su uvjeti koji su u pravilu prisutni tijekom cijelog radnog vremena, koje određuje tehnološki proces i njegovu odgovarajuću organizaciju rada, odnosno koji su uobičajeni za to radno mjesto.

Članak 48

1. Osnovna plaća

Plaća se isplaćuje za razdoblje od mjesec dana, a može se isplaćivati i za razdoblja od 15 dana. Plaću je poslodavac dužan isplatiti najkasnije 20 dana nakon obavljenoj rada za razdoblje za koje se plaća isplaćuje.

Članak 47

Poslodavac je dužan radniku za njegov rad isplatiti plaću, koja se sastoji od:

- osnovne plaće utvrdene po osnovi složnosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu,
- stimulativnog dijela plaće po osnovi ostvarenih rezultata rada radnika,
- dodatka na plaću po osnov radnog staža,
- dodatka za otežane uvjete rada,
- Ako radnik istovremeno ostvaruje pravo na više vrsta dodataka na osnovnu plaću, ti dodaci se prorajaju.

Članak 46

VIII. PLACA

Radnik na vlastiti trošak, uz obavljanje, usavršavanja i specijalizacije na vlastiti trošak, te u drugim opravdanim slučajevima kada to okoliša zahtijevaju i dopustaju najmanje dopusti u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se otkinuti u trajanju dužem od 30 dana.

50
 67/



Svaka ugovorna strana može podneti prijedlog za konkretan najaviti osnove pde u slučaju porasta troškova zrota iz etitaje veće od 5% i u drugim opredeljenim razlozima, koji je druga ugovorna strana duzna razmotriti i ocpetit negovinu opredelost. Postupak pregovaranja mora biti okončan u roku od 30 dana od dana pokretanja postupka.

Članak 50.

Stranost odoznanj poslova utvrdjuje se tako da se osnovna placna najavuje slupnja sloznoti mnogi u kolekcijom sloznoti utvrdjena za grupu poslova koja pripadaju datim poslovima. (1) Izdatom dijelu ovog ugovora izmjenom je razvrstavanje i vrednovanje pojedinih poslova na osnov sloznoti i normativnih uvjeta rada na licu radnim mjestima. Svi poslovi razvrstavaju se u najmanje 10 grupa, a odnos između osnovne placne najavuje i najavuje vrednovanog posla ne može biti manje od 1:1,2 (parag 1). Poslodavac Pravitelstvom o radu ili sporazumom sa radnicim vijecima može utvrditi raspon placna veći od najmanje utvrdjenog raspona iz stavka 3. ovog članka. Za sve poslove koji nisu obuhvaćeni tarifnim dijelom ugovora (parag 1) poslodavac će, u dogovoru sa sindikatom, utvrditi tarife poslova postignuti po tome utvrdjene odnose iz stavka 3. i 4. ovog članka.

2. Stimulativni dio placne

Članak 51.

Pravitelstvom o radu ili sporazumom sa radnicim vijecima, odlikom poslodavca i ugovorom o radu utvrdjuju se mjesta za vrednovanje ostvarenih rezultata rada i stimulacija radnika za ostvarenje većih rezultata rada. Za vrednovanje rezultata rada mogu se primjeniti uobičajeni normativi, a stimulativni elementi mogu se odrediti i radnim nalogom za obavljane posla. Radnik mora biti upoznat s kriterijima i mjestima za vrednovanje rezultata rada. Na zahtjev radnika, poslodavca ili sindikata može se izvršiti stručna arbitraza normi ili drugih mjerenja, a do završetka arbitražnog postupka radnik ostvarenje stimulativni dio placne po do tada vezanim mjestima.

3. Dodatak za radni staz

Članak 52.

Osnovna placna radnika povećava se za svaku navršenu godinu radnog stazna lič posla. Pravo na povećanje osnovne placne prema stavku 1. ovog članka poslodavac radniku za radni staz koji je upisan u radnu knjizicu, utvrdjuje za jednu radnu staz kod poslodavca.

4. Dodatak za otežane uvjete rada

Članak 53.

Osnovna placna radnika povećava se za svaku radnu godinu radnog stazna lič posla. Pravo na povećanje osnovne placne prema stavku 1. ovog članka poslodavac radniku za radni staz koji je upisan u radnu knjizicu, utvrdjuje za jednu radnu staz kod poslodavca.

49/54

151
15

Elementi težih uvjeta rada koji se uzimaju u obzir kod uređivanja ovih pitanja u Pravilnicima o radu orijentacijski mogu biti sljedeći i njima slični:

I - UTJECAJ OKOLINE - dodatak na osnovnu plaću najmanje 5%

- rad na temperaturi ispod -5°C i iznad 35°C,
- rad u uvjetima nagle i učestale promjene okolne temperature,
- rad uz buku veću od dozvoljene i kada su propisana zaštitna sredstva,
- rad na strojevima sa jačom vibracijom u radu,
- rad sa sredstvima ili u okolini s pojačanim zračenjem, a gdje su propisana zaštitna sredstva,
- rad u okolini zasićenoj štetnim parama, plinovima, prašinom, a gdje su propisana osobna zaštitna sredstva

II - FIZIOKA I PSIHICKA OPTERECENJA - dodatak na osnovnu plaću najmanje 10%

- rad vozača teških motornih vozila u javnom prometu, 10%
- rad na teškim građevinskim strojevima, 10%
- rad na visini iznad 25 m za kraniste i montere kranova 30%
- rad na dubini u uskim kanalima i rovovima dubljim od 3 m, 10%
- rad na visecim skelama, 25%
- rad na izbjavanju i pogravljanju tunela gdje je pograda potrebna 40%
- radovi u tunelu kada je poslavljena pograda ili ona nije potrebna, 30%
- punjenje i paljenje mina, 25%
- kesonski i tonlački radovi 50%

U slučaju rada u uvjetima koji se po više osnova smatraju težim od normalnih za določno radno mjesto, osnovna plaća radnika povećat će se za najveći utvrđeni dodatak.

5. Prekovremeni rad

Članak 54

Prekovremeni radom smatra se rad duži od punog radnog vremena, a može se narediti pod uvjetima utvrđenim zakonom.

Za prekovremeni rad cijena sata rada radnika povećava se za 50 posto.

Prekovremeni rad poslodavac mora najaviti radniku u pravilu 24 sata unaprijed, osim u izvanrednim okolnostima, dužina stanke za odmor uvećava se za 30 minuta nakon određenih bi (3) sata prekovremenog rada.

Članak 54 a

Radnik koji radi u prekovremenom radu ima pravo na dodatak namijenjen za prehranu ako u istom danu radi bi (3) sata prekovremeno.

Ako poslodavac organizira prehranu, tada radnik nema pravo na dodatak za prehranu.

6. Noćni rad

Članak 55

Noćnim radom smatra se rad između 22 sata uvečer i 06 sati ujutro istog dana.



952
9/6
7
6

Ako je rad organiziran u smjenama mora se osigurati usmjereni smjena tako da radnik radi noću uzastopce najviše jedan tjedan.

Za noćni rad cijena sata rada radnika povećava se za 30 posto.

7. Rad nedjeljom i blagdanom

Članak 56.

Rad nedjeljom i blagdanom je onaj rad koji je u te dane obavljen između 00 i 24 sata.

Za rad nedjeljom cijena sata rada radnika povećava se za 35 posto, a za dan Uskrsa za 50 posto.

Za rad na dan blagdana i u neradne dane utvrdne zakonom cijena sata rada radnika povećava se za 50 posto i nadoknađuje za taj dan.

8. Smjenski rad

Članak 57.

Smjenskim radom se smatra rad u napitanje dvije smjene s punim dnevnim radnim vremenom.

Za rad u drugoj smjeni cijena sata rada radnika povećava se za 10 posto.

9. Jednokratni dodatak plaći

Članak 58.

Radnik ima pravo na jednokratni dodatak na plaću u iznosu od 1.500,00 kuna godišnje.

Jednokratni dodatak na plaću iz prethodnog stavka isplaćuje se s plaćom za mjesec u kojem se koristi godišnji odmor.

10. Sudjelovanje u dobiti

Članak 59.

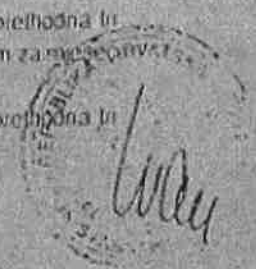
Ugovorom o radu mogu se ugovoriti uvjeti za sudjelovanje radnika u dobiti poslodavca.

IX. NAKNADA PLAĆE

Članak 60.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca ili za prethodni mjesec, ako je to za njega povoljnije. Naknada se isplaćuje sa plaćom za mjesec u kojem se koristi godišnji odmor.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca ili za prethodni mjesec, ako je to za njega povoljnije, za vrijeme kad ne radi zbog plaćenog dopusta.



42. reals blaydian i net. rklth dany utvrdenih zakonih).
drugi slucajevi utvrdenih zakonom, sporazumno sa radnickim vijećem i ovim Ugovorom, koja
nije za pojedine slucajeve nije određena visina naknade u drugom slučaju

Članak 61.

Za rad u radničkom vijeću predstavnik radnika ima pravo na naknadu plaće za broj sati utvrđen zakonom ili sporazumno poslodavca i radničkog vijeća u visini prosječne satare ostvarene za sate rada u mjesecu za koji mu pripada naknada.

Članak 62.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme kada ne radi zbog:
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu s potrebama poslodavca
najmanje u visini njegove osnovne plaće,
- prekida rada do kojeg je došlo krivjom poslodavca ili usljed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran kao npr. u slučaju nedostatka sirovina, pogonske energije i slično, u visini osnovne plaće

Članak 63.

U slučaju odsutnosti s posla zbog bolovanja duže od 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini utvrđenoj propisima o zdravstvenom osiguranju.
Naknada u 100 postotnom iznosu od osnovice iz stavka 1. ovoga članka radniku pripada za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu i drugih slučajeva određenih zakonom

Članak 64.

Radnik ima pravo na izostanak s posla najviše do osam radnih sati tijekom godine prema satnici osnovne plaće, i to u slučaju:
- ako mora posjetiti ljecnika, ako je ljecnickim uvjerenjem dokazalo da je pregled bio potreban tijekom radnog vremena
- ako je pozvan od suda ili nekog organa vlasti, u predmetu u kojem nema pravo na naknadu za izgubljeno vrijeme i ako nije pozvan kao okrivljeni, sučesnik, optuženi, osumnjiceni ili kao stranka u građanskoj parnici ili upravnom postupku
Za izostanke iz stavka 1. ovog članka radnik mora zatražiti odobrenje poslodavca. Ako to iz opravdanih razloga nije moguće, radnik mora naknadno, najbržim putem, obavijestiti poslodavca i dokazati razlog izostanka. U protivnom nema pravo na nadoknadu izgubljene plaće.

X. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

1. Dnevnice i troškovi prijevoza

Članak 65.

Radnik koji je upućen na službeno putovanje u zemlju ima pravo na dnevnicu i na naknadu troškova. Puna iznos dnevnic je 170,00 kuna.
Radniku na službenom putovanju u zemlju pripada dnevica u punom iznosu za svaki dan provedena na službenom putovanju i za ostatak vremena preko 24 sata a duže od 12 sati. Pula priznaje se ako je službeno putovanje trajalo do 12 sati





Radnik ili njegova obitelj ima pravo na solidarnu pomoć u slučaju smrti ili ozbiljne bolesti člana obitelji u visini od najmanje 1.500,00 kuna
 1. smrti radnika u vezi od najmanje 1.500,00 kuna
 2. smrti člana u vezi od najmanje 1.500,00 kuna
 3. rođenja djeteta u vezi od najmanje 1.500,00 kuna
 Posodavan može ako se za to steknu svi uvjeti, aplikirati za solidarnu pomoć u slučajevima:
 1. nedostatka kvantitativne pomoći
 2. zakašnoga isplateka iznosi od 90 dana radi naplati
 3. nedostataka u isplati i primici pomoći
 4. nepotpunosti podataka
 5. nepravilnosti u podacima
 6. nepravilnosti u podacima
 7. nepravilnosti u podacima
 8. nepravilnosti u podacima
 9. nepravilnosti u podacima
 10. nepravilnosti u podacima
 11. nepravilnosti u podacima
 12. nepravilnosti u podacima
 13. nepravilnosti u podacima
 14. nepravilnosti u podacima
 15. nepravilnosti u podacima
 16. nepravilnosti u podacima
 17. nepravilnosti u podacima
 18. nepravilnosti u podacima
 19. nepravilnosti u podacima
 20. nepravilnosti u podacima
 21. nepravilnosti u podacima
 22. nepravilnosti u podacima
 23. nepravilnosti u podacima
 24. nepravilnosti u podacima
 25. nepravilnosti u podacima
 26. nepravilnosti u podacima
 27. nepravilnosti u podacima
 28. nepravilnosti u podacima
 29. nepravilnosti u podacima
 30. nepravilnosti u podacima
 31. nepravilnosti u podacima
 32. nepravilnosti u podacima
 33. nepravilnosti u podacima
 34. nepravilnosti u podacima
 35. nepravilnosti u podacima
 36. nepravilnosti u podacima
 37. nepravilnosti u podacima
 38. nepravilnosti u podacima
 39. nepravilnosti u podacima
 40. nepravilnosti u podacima
 41. nepravilnosti u podacima
 42. nepravilnosti u podacima
 43. nepravilnosti u podacima
 44. nepravilnosti u podacima
 45. nepravilnosti u podacima
 46. nepravilnosti u podacima
 47. nepravilnosti u podacima
 48. nepravilnosti u podacima
 49. nepravilnosti u podacima
 50. nepravilnosti u podacima
 51. nepravilnosti u podacima
 52. nepravilnosti u podacima
 53. nepravilnosti u podacima
 54. nepravilnosti u podacima
 55. nepravilnosti u podacima
 56. nepravilnosti u podacima
 57. nepravilnosti u podacima
 58. nepravilnosti u podacima
 59. nepravilnosti u podacima
 60. nepravilnosti u podacima
 61. nepravilnosti u podacima
 62. nepravilnosti u podacima
 63. nepravilnosti u podacima
 64. nepravilnosti u podacima
 65. nepravilnosti u podacima
 66. nepravilnosti u podacima
 67. nepravilnosti u podacima
 68. nepravilnosti u podacima
 69. nepravilnosti u podacima
 70. nepravilnosti u podacima
 71. nepravilnosti u podacima
 72. nepravilnosti u podacima
 73. nepravilnosti u podacima
 74. nepravilnosti u podacima
 75. nepravilnosti u podacima
 76. nepravilnosti u podacima
 77. nepravilnosti u podacima
 78. nepravilnosti u podacima
 79. nepravilnosti u podacima
 80. nepravilnosti u podacima
 81. nepravilnosti u podacima
 82. nepravilnosti u podacima
 83. nepravilnosti u podacima
 84. nepravilnosti u podacima
 85. nepravilnosti u podacima
 86. nepravilnosti u podacima
 87. nepravilnosti u podacima
 88. nepravilnosti u podacima
 89. nepravilnosti u podacima
 90. nepravilnosti u podacima
 91. nepravilnosti u podacima
 92. nepravilnosti u podacima
 93. nepravilnosti u podacima
 94. nepravilnosti u podacima
 95. nepravilnosti u podacima
 96. nepravilnosti u podacima
 97. nepravilnosti u podacima
 98. nepravilnosti u podacima
 99. nepravilnosti u podacima
 100. nepravilnosti u podacima

Članak 72.

8. Solidarne pomoći

Kad radnik stekne uvjete i ostvar pravo na solidarnu pomoć u visini od 8.000,00 kuna odnosi u visini iznosa do kojega je taj iznos po potrebnim propisima osloboden plaćanja poreza na dohodak.

Članak 71.

7. Otpremnine

Učenicima i studentima na obveznoj praktičnoj radnji za vrijeme prakse nagrada u visini od 600,00 - 1.250,00 kuna mjesečno odnosno razmjerno viđenju provedeno na praksi. Tipično: praktičnog rada učenika i studenta imaju pravo na naknadu prijevoza na posao i s posla.

Članak 70.

6. Nagrada učenika i studentima

Ukoliko radnik ima pravo na korištenje privatnog automobila u službene svrhe nadoknada iznosi 800,00 kuna i sklađi sa potrebnim propisima.

Članak 69.

5. Upotreba privatnog automobila u službene svrhe

U slučaju kada postoji mogućnost korištenja vjez alternativnih sredstava javnog prometa radnik ima pravo na nadoknadu troškova prijevoza s posla i na posao u visini cijene one vrste javnog prometa koja je najpogodnija za poduzeća.

66
65

9. Jubitane nagrade

Članak 73.

Radnik ima pravo na jubitarne nagrade za neprekidnu radni staž naveden kod istog poslodavca za navedenih

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

10. Poklon djeci

Članak 74.

Poslodavac može jednom godišnje, radnikovom djetetu do 15 godina starosti, osigurati poklon u visini od najmanje 400,00 kuna

Članak 75.

Poslodavac je obavezan osigurati se s osnove odgovornosti iz djelatnosti, s time posredno osigurati i radnike

Poslodavac je obavezan osigurati radnike za slučaj nezgode za vrijeme rada te tijekom dolaska i odlaska s posla.

Osigurani rizici su trajni invaliditet i smrt nastali uslijed ozljede na radu.

Osigurane svote, poslodavac utvrđuje početkom poslovne godine.

Članak 76.

Djetetu umrlog radnika od posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti te djetetu umrlog radnika koje nema drugog roditelja pripada novčana potpora za školovanje, i to:

- za dijete u osnovnoj školi 20% osnovice
- za dijete u srednjoj školi 30% osnovice
- za dijete koje se školuje u visjoj ili visokoškolskoj ustanovi 50% osnovice

Osnovicu za isplatu novčane potpore poslodavac će utvrditi posebnom odlukom, uz prethodno savjetovanje sa sindikatom.

Novčana potpora djetetu pripada ako se kontinuirano školuje i redovito pohađa nastavu, a isplaćuje se mjesečno tijekom kalendarske godine.



208
62

Članak 61.

Ugovorom o radu može se ugovoriti drugačiji način utvrđivanja nadoknade za štete ostvarene na radu ili u svezi s radom i za tehnička unapređenja.

Članak 62.

Ako nadoknada za štete ostvarene na radu ili u svezi s radom i za tehnička unapređenja nije ugovorena ugovorom o radu ili posebnim ugovorom, radnik može od nadležnog suda zahtijevati da odredi pravilnu nadoknadu, može od nadležnog suda zahtijevati da sud utvrdi iznos nadoknade.

Članak 63.

O izumu koji nije otkriven na radu ili u svezi s radom, ali je u svezi s djelatnošću poslodavca radnik je dužan obavijestiti poslodavca, te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom.

Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana odatovati se o ponudi radnika iz stavka 1. ovog članka.

XII. OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 64.

Ugovorom o radu može se ugovoriti otkazni rok (redoviti otkaz) u dužem trajanju od propisanog zakonom kada taj ugovor otkazuje poslodavac.

Ako ugovorom o radu nije ugovoren otkazni rok poslodavac otkazuje ugovor o radu u rokovima utvrđenim zakonom.

Neovisno od vremena provedenog u radnom odnosu kod ovog poslodavca radniku sa navršenih pet godina ukupnog staža otkazni rok ne može biti kraći od mjesec dana, a radniku sa navršenih deset godina ukupnog staža otkazni rok ne može biti kraći od dva mjeseca.

U slučaju redovitog otkaza od strane radnika otkazni rokovi utvrđeni zakonom smanjuju se za polovicu, a ako radnik za to ima osobito važan razlog otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana.

Prilikom utvrđivanja viška radnika, Poslodavac će primjenjivati odredbe Zakona o radu.

XIII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

1. Zaštita prava

Članak 65.

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

U odluci o ostvarenju prava poslodavac je dužan dati radniku pouku o pravu plaćanja zahtjeva za zaštitu prava i rokovi na rok za ulaganje zahtjeva na tijelo kojim se upućuje zahtjev

Ustav
Sud
10000 Zagreb

959
(13)

Odluke o ostvarenju prava najbrže će se utužiti radniku ili dostavljaju preporučenom poštom na posljednju adresu koju je radnik prijavio poslodavcu.
Ako radnik odbije primiti odluku dostavljanje se vrši izbacenim na oglasnoj ploči. Odbijanje se može utvrditi u prisutnosti dvojice radnika-svjedoka i tada se smatra da je dostavljanje izvršeno.

2. Potužbe na odnos prema radniku

Članak 86

Neovisno od postupka za zaštitu prava iz članka 85. ovog Ugovora radnik koji smatra da je prema njemu nepravilno postupljeno od strane nadređenog djelatnika, suradnika ili uprave društva, može se na postupanje prema njemu žaliti nadređenom djelatniku ili upravi društva, a može se obratiti za posredovanje i radničkom vijeću.

3. Zaštita starijih radnika

Članak 87

Radnicima kojima nedostaje pet godina života ili staža do stjecanja uvjeta za ostvarenje prava na starosnu mirovinu, za slučaj raspoređivanja na manje plaćene poslove, ne može se utinjivati startna osnovica plaće.

4. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 88

Poslodavac će Pravilnikom o radu utvrditi postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika sukladno odredbama Zakona o radu.

XIV. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 89

Sindikat kod poslodavca djeluje u skladu sa sindikalnim pravima.
Sindikat je dužan odluku o izboru odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika dostaviti poslodavcu.

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove funkcije i 6 mjeseci nakon prestanka njenog obavljanja ne može se bez prethodne suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu, rasporediti na drugo radno mjesto, niti ga na bilo koji način dovesti u manje povoljan ili podređen položaj.

Poslodavac će omogućiti glavnom sindikalnom povjereniku uzostanak s rada uz naknadu plaće kao da radi, radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, tečajevima, osposobljavanja, seminarima, konferencijama, skupštinama i konjicijama, sednicama radničkog vijeća te za ostale potrebe sindikalnog

100
44

rada, i to tako da za svakog člana sindikata ima pravo na jedan sat aktivnosti godišnje, a birati glavni sindikalni povjerenik može te sati pristupiti ostalim sindikalnim povjerenicima.

Članak 90.

Poslodavac će pomoći i saslušati sindikalnog povjerenika odnosno predstavnika sindikata kada on to traži iz ovog Ugovora.

Poslodavac će sindikalnom povjereniku omogućiti rad radi ostvarenja prava na zaradu i promicanje prava i interesa članova sindikata.

Stavove i prijedloge sindikata poslodavac će razmotriti i o njima se izjasniti.

Članak 91.

Poslodavac će za potrebe sindikata osigurati

- odgovarajući prostor za rad i održavanje sastanaka sindikata,
- stručne, tehničke i administrativne usluge za rad sindikata u mjeri u kojoj je to nužno za ostvarenje sindikalne funkcije,
- obračun i naplatu sindikalne članarine putem isplata lista, uz prethodnu suglasnost radnika člana sindikata, koju isti daje vlastoručnim potpisivanjem pristupnice sindikata.

XV. PRAVA I OBVEZE UGOVORNIH STRANA I NAČIN RJEŠAVANJA SPOROVA

1. Ponašanje ugovornih stranaka

Članak 92.

Ugovorne strane dužne su zadržati se za poštivanje odredaba ovog Ugovora i za njegovu pravilnu provedbu.

Ugovorne strane dužne su se suzdržati od svakog djelovanja koje bi bilo u suprotnosti s odredbama Ugovora, sprječavalo ili otežavalo njegovu provedbu.

2. Socijalni mir

Članak 93.

Za vrijeme važenja ovog Ugovora stranke će se suzdržati od industrijskih akcija (štrajka, lock outa i dr.)

Obveza čuvanja socijalnog mira ne odnosi se na pitanja o kojima je pokrenut zahtjev za otpočimanje kolektivnih pregovora radi njihovog uređenja, neispate plaće odnosno naknade plaće odmah po dospelcu iz članka 47. ovog Ugovora, ni na postupanje stranaka Ugovora u slučaju neuspjelog pokušaja mirnog rješavanja kolektivnih sporova iz ovog Ugovora.





Stranke mogu prihvatiti i odbiti predlog mirne
Mirne je bezuslovno ako bio koja strana pristojem da mirne smatra nezavisnu

Clanak 99

Postupak mirne pokrece se na zahtev bilo koje strane, a mora se završiti u roku pet dana od
pokrnutog postupka
Ako strane u sporu ne dogovore drugače, postupak mirne provodi se skladno važećem
Pravniku o načinu izbora mirne i provedenju postupka mirne kojeg donosi Gospodarsko socijalno
vijeće
Svaki sporazum koj strane postignu mora biti u pisanoj oblici. Sporazum je sastavni dio
Ugovora i dopunjuje ga, odnosno mirne je ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora

Clanak 98

Postupak mirne provodi jedan mirni
Mirni je osoba koju strane koje su u sporu izabere s liste mirne koja se vodi po
Gospodarsko socijalnom vijeću ili koji sporazumno odrede

Clanak 97

Za rješavanje sporova medu stranama Ugovora koje nije bilo moguće riješiti međusobnim
pregovorašom provodi se postupak mirne.
U smislu odredaba ovog Ugovora pod kolektivnim radnim sporom podrazumijeva se spor o
sklapanju, izmjeni i obnovi kolektivnog ugovora ili drugi sličan spor koj može dovesti do štrajka ili drugog
oblika industrijske akcije te neisplate plate odnosno naknade plate odmah po dostupu iz članka 47
ovog Ugovora

Clanak 96

4. Rješavanje kolektivnih sporova

Ugovorna strana koja zli izmjenu odnosno dopunu Ugovora predlaže drugoj strani svih
obavezno zahtjev u pisanoj oblici
Druga strana dužna se je o predlogu opredijeliti u roku od 15 dana od prijema
zahtjeva iz predhodnog stava
U slučaju da ugovorna strana ne prihvati predlog za izmjenu ili dopunu Ugovora, odnosno da se
o predlogu ne raspravi u roku od 15 dana, strana predlagateljica pokrece postupak pred Mitovim vijećem
Odnosno stava 1. do 3. ovog članka primjenjuju se i na postupak zaključivanja novog Ugovora

Clanak 95

Postupak za zaključivanje novog Ugovora pokrece se na zahtev bilo koje ugovorne strane
Ugovorne strane mogu biti u koje vrijeme predložiti izmjene odnosno dopune ovog Ugovora

Clanak 94

3. Zaključivanje, izmjene i dopune Ugovora

45
46



U slučaju da jedna od strana bez obveze koje je preuzela ovim Ugovorom, druga strana može Ugovor okazati.
 Okaz je potrebna drugoj strani prethodno najavi u roku koji ne može biti kraći od 3 meseca.
 Po okazivanju Ugovora, svaka strana može tražiti zaključivanje novog Ugovora.

Članak 103

6. Okaz Ugovora

Ugovorne strane menju zajednički organ za tumačenje odredbi ovog Ugovora i praćenje njegove primene.
 Zajednički organ ima sast članova od kojih svaka strana menjuje kojim

Članak 102

5. Organ za tumačenje Ugovora

Ako se radi o sporu o kampaenju ili primjeni zakona, drugoga propisa ili Kolektivnog ugovora, arbitraza će temelji svoj oduku na zakonu, drugom propisu ili Kolektivnom ugovoru.
 Ako se radi o sporu o skapanju, izmenji ili obnovi Kolektivnog ugovora, arbitraza će temelji svoji oduku na pravnosti.
 Ako stranke spora u Kolektivnom ugovoru ili sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu ne odrede drugačije, arbitražna oduka mora biti obrazložena.
 Proliv arbitražne odluke nije dopustiva žalba.
 Ako se radi o sporu o skapanju, izmenji ili obnovi Kolektivnog ugovora, arbitražna oduka ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

Članak 101

Ako je manje neuspješno stranke spora mogu rešavanje kolektivnoj radnog spora sporazumno povesti arbitraži.
 Arbitraza ima in dana. Svaka strana menjuje jednog člana, a predsednika obje strane određuju sporazumno.
 U slučaju da se strane ne sporazumu o imenovanju predstojaka, njegovo imenovanje povestava se (gospodarsko-socijalnom vijeću).
 Postupak pred arbitrazom stranke mogu uvesti posrednici pravnikom.
 Ako stranke postupak pred arbitrazom ne uvede posrednim pravnikom, postupak on se vodi sporazumno strankama sklopljenim nakon nastanka spora. U sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu stranke će odrediti pitanja koja iznose pred arbitražu.
 Arbitraza može odbiti samo o pitanjima koja su pred nju iznjete stranke spora.

Članak 100

1/62
 46

763
47

XVI. POSEBNE ODREDBE

Članak 104.

Svi radnicima koji se u radnom odnosu u društvima s ograničenom odgovornošću i Dioničkom društvu u Grupi Industrogradnja (dalje u tekstu d.o.o. i d.d. u Grupi Industrogradnja) priznaje se kontinuitet neprekinutog radnog odnosa bez obzira u kojem d.o.o. u ili d.d. u Grupi Industrogradnja su ostvarili radni staž.

Radnici zadržavaju sva prava i obveze koje proizlaze iz ostvarenja neprekidnog radnog staža kod istog poslodavca – otkazni rokovi, otpremnina, godišnj odmori i druga prava iz radnog odnosa koja se nastavljaju na do tada stečena prava i nakon svake promjene poslodavca unutar Grupe Industrogradnja.

Članak 105.

Radnicima se priznaje kontinuitet neprekinutog radnog odnosa iz članka 104. ovog Ugovora i za cjelokupni radni staž koji je ostvaren u pravim osobama čiji je pravni sljednik Industrogradnja d.d.

Članak 106.

Osim u slučajevima prenošenja Ugovora o radu (premještanja) sukladno članku 135. Zakona o radu, radnicima se priznaje kontinuitet radnog odnosa i stečena prava iz članka 104. i 105. ovog Ugovora i u slučaju pravnog posla zakupa nekretnina i pokretnina te osnivanja novih društava.

Nakon završenog pravnog posla iz stavka 1. ovog članka Industrogradnja d.d. se obvezuje primiti radnike natrag u radni odnos.

Članak 107.

Industrogradnja d.d. će u slučaju otkazivanja Ugovora o radu za sve radnike bez obzira u kojem d.o.o. ili d.d. u sastavu Grupe Industrogradnja rade, obračunati i isplatiti radniku sva dospjela potraživanja najkasnije do dana prestanka radnog odnosa u koliko d.o.o. i nisu u mogućnosti isplatiti sami.

Pod otkazivanjem Ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka podrazumijeva se redoviti otkaz Ugovora o radu (članak 113. stavak 1. točka 1. i 2. Zakona o radu) otkaz Ugovora o radu s ponudom izmijenjenog Ugovora (članak 121. Zakona o radu), kada radnik odbije ponudu za sklapanje Ugovora o radu s izmijenjenim uvjetima; otkaz Ugovora o radu ako radnik ne prihvaća prienos Ugovora o radu (premještanje) na novog poslodavca zbog statusnih promjena, pravnog posla prodaje ili zakupa poduzeća, dijela poduzeća ili nekretnina, osnivanje novog društva i sl.; otkaz Ugovora o radu zbog stečaja ili likvidacije.

Članak 108.

Pod obračunom svih dospjelih potraživanja iz članka 107. ovog Ugovora smatra se obračun neisplaćenih plaća, naknada plaće i drugih materijalnih potraživanja na koje radnik ima pravo sukladno Kolektivnom ugovoru do dana prestanka radnog odnosa te obračun otpremnina prema Kolektivnom ugovoru i članku 123. Zakona o radu.

Obračun svih dospjelih potraživanja se mora predati radniku s danom prestanka radnog odnosa u formi ovrsne isprave podobne za osahu u kojoj se mora navesti dužnik, izgovorak, predmet, visina iznosa





Priloga da potpisuje nadležna poslovna jedinica, a svaki od ovih potpisivača
dijeli, a potpisuje (dostupni) i ostale, a komite za imenovanje potpisuje dijeli po
Priloge potpisivanja, potpis i ostalima ovog Ugovora snage potpisnik svaki u svom

Članak 114

Stranke se obavezuju jednako i potpisati izvorno original u članku 107 ovog Ugovora
uvredbe potpisati u spornu odredbu u pravnom Ugovora i obavezu da potpisuje, koji koji je izdat
može izdati i obavezu Ugovora

Članak 113

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako za primjenu pojedinih odredbi nije
potrebna odgovarajuća razrada u Pravniku o radu ili drugom aktu poslodavca
ako bi Pravnikom o radu ili drugim aktom poslodavca nešto prije bilo utvrđeno u manjem
opsegu od pravila koja proizlaze iz ovog Ugovora primjenjuju se odredbe ovog Ugovora

Članak 112

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRSNE ODREDBE

Kod prenošenja Ugovora o radu na novog poslodavca u smislu članka 107, stavak 2, točka 3.
ovog Ugovora, kadrologičarima d.d. je obavezna u Ugovore o radu, uzeti u obzir da se odnosi na novim
poslodavcem odgovara za obaveze prema radnicima nastale nakon prenošenja Ugovora o radu, sukladno
njegovim složenim pravima

Članak 111

Kod prenošenja Ugovora o radu na novog poslodavca, kadrologičarima d.d. se obavezuje izdati
odacima svih dostupnih potpisivanja prema kolektivnom ugovoru s nastavka plaća, naknada plaća i drugih
materijalnih potpisivanja u formi ovršne isprave te iste isprave radniku u cijelosti u novcu naknadno s
danim prenošenja Ugovora o radu na novog poslodavca, ukoliko to nije u mogućnosti d.o. ob. se ugovori
prenose

Članak 110

Uzajna obavezana dostupna potpisivanja iz članka 108. ovog Ugovora, kadrologičarima d.d. je
dužna isplatiti u cijelosti u novcu i to naknadno s danom prestanka radnog odnosa

Članak 109

(vrsna) i vrsone (dostupni) isprava mora biti potpisana od strane odgovorne osobe i
ovjeren pečatom

48
964

Članak 115.

Ovaj Ugovor sklopa se na neodređeno vrijeme.
Za svaku poslovnu godinu provest će se njegova revidirana i prilagodavana izvještna
gospodarenja u toj poslovnoj godini.

Članak 116.

Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kada ga potpisni ovlaštjeni predstavnik poslodavca kojim
danom stupa na snagu, a primjenjuje se od 01.09.2007. godine.
Ugovor će se javno objaviti na način propisan Pravilnikom ministara nadležnog za rad.

Članak 117.

Stupajuci na snagu ovaj Ugovoro prestaje važiti Kolektivni ugovor od dana 12.05.2005. godine.

U Zagrebu, 31.10.2007. godine

Za POSLODAVCE:

Predsjednik Uprave sindustrogradnja d.d.
Josip Galinec



Za SINDIKATE:

1. SINDIKAT GRADITELJSTVA HRVATSKE

Glavni sindikalni povjerenik
Lovro Lešić





2. NOVI SINDIKAT

Glavni sindikalni povjerenik
Igor Štepanić





