

**KONZUM d.d. M. Čavića 1a, Zagreb kojeg zastupa direktor Društva Dragan Munjiza  
(dalje u tekstu: Poslodavac, Društvo) s jedne strane**

i

**SINDIKAT TRGOVINE HRVATSKE, kojega zastupa predsjednica Ana Knežević (dalje u tekstu: Sindikat), s druge strane, sklopili su u Zagrebu dana \_\_\_\_\_ 2006. godine.**

## **KOLEKTIVNI UGOVOR**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

(1) Ovaj Kolektivni ugovor (dalje u tekstu: Ugovor) obvezuje ugovorne strane, a primjenjuje se na sve radnike članove Sindikata i one koji to postanu za vrijeme važenja ovog Ugovora.

(2) Pisanom odlukom Poslodavac može odredbe ovog Ugovora primijeniti na sve radnike u društvu.

(3) Kolektivni ugovor važi za cjelokupno područje Republike Hrvatske.

#### **Članak 2.**

(1) Ovim se Ugovorom uređuju:

- prava, obveze i način ostvarivanja prava i obveza radnika u radnom odnosu kod poslodavca;
- način i postupak rješavanja sporova između stranaka potpisnica ovog Ugovora;
- način, postupak i slučajevi kad se može tražiti izmjena ili dopuna ovoga Ugovora;

- uvjeti, rokovi i način otkazivanja ovoga Ugovora.

### **Članak 3.**

(1) Za vrijeme važenja ovoga Ugovora, Sindikat će se suzdržati od štrajka, samo ako se sve odredbe ovog Ugovora uredno ispunjavaju prema svim radnicima.

(2) Izuzetno od stavka 1. ovoga članka, dopušten je štrajk solidarnosti ako ga organizira Sindikat. Sindikat organizator štrajka solidarnosti dužan je pravodobno najaviti poslodavcu održavanje štrajka solidarnosti.

### **Članak 4.**

(1) Ovaj se Ugovor primjenjuje na radnike, bez obzira na to jesu li temeljem ugovora o radu zasnovali radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

### **Članak 5.**

(1) Pod pojmom "radnik" u smislu ovoga Ugovora razumijeva se svaka fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.

(2) Ovaj Ugovor ne odnosi se na radnike s posebnim ovlaštenjima čija su prava i obveze utvrđene posebnim ugovorom.

(3) Pod pojmom "nadležno tijelo poslodavca" u smislu ovoga Ugovora razumijeva se poslodavac - fizička osoba, direktor, član Uprave, rukovoditelj ili drugo tijelo ovlašteno zakonom, statutom ili drugim aktom za donošenje određenih odluka u svezi s radnim odnosom ili za zastupanje poslodavca u odnosu na kod njega zaposlene osobe.

## **II. ZASNIVANJE RADNOGA ODNOSA**

### **Članak 6.**

(1) Prije zasnivanja radnoga odnosa mogu se provjeriti stručne i druge radne sposobnosti radnika.

(2) Provjeru stručnih i drugih radnih sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi osoba ili tijelo koje imenuje poslodavac.

(3) Pri provjeri stručnih i drugih radnih sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka zatražit će se od radnika da praktičnim radom pokaže koliko vlada stručnim i drugim vještinama potrebnim za rad na određenim poslovima.

## **1. PROBNI RAD**

### **Članak 7.**

(1) Ovisno o stupnju stručne spreme, probni rad može trajati najduže:

- pet mjeseci za radnike s VII. ili VIII. stupnjem stručne spreme;
- tri mjeseca za radnike s IV, V. i VI. stupnjem stručne spreme;
- dva mjeseca za radnike s III. stupnjem stručne spreme;
- jedan mjesec za sve ostale radnike.

(2) Provjeru stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika tijekom probnog rada provodi osoba ili tijelo koje imenuje poslodavac.

(3) Provjera stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika tijekom probnoga rada provodi se nadzorom nad radnikovim radom, uvidom u rezultate njegova rada, praćenjem njegove radne discipline i odnosa prema drugim radnicima, te na druge načine pogodne za stjecanje uvida u stručne i radne sposobnosti radnika.

(4) Ocjena probnoga rada mora se priopćiti radniku do isteka propisanog ili ugovorenog trajanja probnog rada.

(5) Ako do isteka roka iz stavka 4. ovoga članka radniku nije priopćena negativna ocjena njegova rada, smatra se da je zadovoljio na probnom radu.

## **2. PRIPRAVNIČKI STAŽ**

### **Članak 8.**

(1) Ako zakonom ili drugim propisom nije drukčije određeno, pripravnički staž, s obzirom na stupanj stručne spreme, traje najduže:

- godinu dana za pripravnike VII. i VIII. stupnja stručne spreme;
- devet mjeseci za pripravnike VI. stupnja stručne spreme;
- šest mjeseci za pripravnike IV. i V. stupnja stručne spreme.

(2) Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s posla (bolest, služenje vojnog roka), kada je ukupna odsutnost trajala dulje od 30 dana.

(3) Ugovorom o radu utvrđuje se program i trajanje stručnog osposobljavanja svakog pripravnika.

(4) Ako zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom nije utvrđen sadržaj i način polaganja stručnog ispita, utvrđuje ga poslodavac Pravilnikom o radu.

## **III. PROGRAM ZBRINJAVANJA VIŠKA RADNIKA**

### **Članak 9.**

(1) Kada zbog gospodarskih, tehničkih i organizacijskih razloga, a u skladu sa zakonom, prestane potreba za radom radnika, Uprava odnosnog društva, nakon savjetovanja sa radničkim vijećem odnosno Sindikatom, donosi Program zbrinjavanja viška radnika.

(2) Prilikom utvrđivanja prava koja se osiguravaju radnicima, kada prestane potreba za njihovim radom, Uprava rangira prava na sljedeći način:

- pravo na raspored na druge poslove,
- pravo na raspored odnosno na rad kod drugog poslodavca,
- pravo na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju,

- za radnike koji su kod poslodavca radili neprekidno najmanje dvije godine jednokratno pravo na otpremninu.

(3) Pri izradbi Programa zbrinjavanja viška radnika, poslodavac će uzeti u obzir: uspješnost u radu, posebna znanja i sposobnosti, stručnu spremu, dužinu radnoga staža i socijalni status radnika, i to tako da kriterij socijalnog statusa radnika čini 40% mogućih bodova, dok ostala četiri kriterija čine sveukupno 60% bodova.

#### **IV. OTKAZ UGOVORA O RADU**

##### **Članak 10.**

(1) U slučaju otkaza ugovora o radu na zahtjev radnika otkazni rok je:

- za radnike zaposlene na rukovodećim radnim mjestima utvrđenim pravilnikom o radu - tri mjeseca;
- za radnike V, VI, VII. i VIII. stupnja stručne spreme - mjesec dana;
- za sve ostale radnike - petnaest dana.

(2) U slučaju redovitog otkaza ugovora o radu od strane poslodavca primjenjivati će se otkazni rokovi propisani Zakonom o radu, odnosno pravilnikom o radu.

(3) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo na odsutnost s rada s naknadom plaće radi traženja novog zaposlenja 4 sata tjedno.

(4) Kada radnik otkazuje ugovor o radu, a napustio je samovoljno posao prije isteka otkaznog roka, poslodavac može putem suda zatražiti naknadu cjelokupne štete koju mu je time radnik uzrokovao.

##### **Članak 11.**

(1) Radnicima kojima zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga prestane radni odnos u jednom od trgovačkih društava potpisnica ovog Kolektivnog ugovora, a koji u roku od 8 dana zasnuje radni odnos u nekom od trgovačkih društava potpisnica ovog Kolektivnog ugovora u slučaju da im ne bude isplaćena

otprennina, priznat će se kontinuitet radnog staža i ostala prava iz rada i po osnovi rada koja iz njega proizlaze, te se u smislu stečenih prava ima smatrati da nije došlo do promjene poslodavca.

(2) Odredba stavka 1 ovog članka odnosi se i na slučaj kada radnici dobiju poslovno uvjetovani otkaz zbog statusnih promjena kod poslodavca (osnivanje d.o.o. i slično) ili zbog davanja dijelova trgovačkih društava u zakup.

## **V. ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA RADNIKA**

### **Članak 12.**

(1) Poslodavac je dužan primjenjivati pravila zaštite na radu u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu.

(2) Radnik je obvezan pridržavati se donesenih pravila u skladu sa navedenim Zakonom o zaštiti na radu.

### **Članak 13.**

(1) Poslodavac i njegovi ovlaštenici moraju biti osposobljeni iz područja zaštite na radu, ako se radi o tehnologijama u kojima postoji opasnost od ozljeda na radu, profesionalnih oboljenja i poremećaja u tehnološkom procesu koji bi mogli ugroziti sigurnost radnika.

### **Članak 14.**

(1) Poslodavac ne smije dozvoliti samostalno obavljanje poslova radnicima koji prethodno nisu osposobljeni da ih obavljaju bez ugrožavanja vlastitog života i zdravlja te života i zdravlja drugih radnika, osim ako iz procjene opasnosti proizlazi da ne postoje opasnosti za njihovu sigurnost i zdravlje.

(2) Radnicima dok još nisu osposobljeni za rad na siguran način poslodavac mora osigurati rad pod nadzorom radnika osposobljenih za rad na siguran način.

## **Članak 15.**

(1) Ospozobljavanje za rad na siguran način iz članka 14. poslodavac je dužan provesti glede postojećih opasnosti i štetnosti na radu, i to prije:

- započinjanja radnika s radom,
- promjena u procesu rada,
- premještanja radnika na drugo radno mjesto.

(2) Ocjena praktične ospozobljenosti provodi se na mjestu rada.

(3) Poslodavac može utvrditi obvezu povremene provjere znanja iz zaštite na radu za radnike koji su raspoređeni na poslove s posebnim uvjetima rada, ili na poslove na kojima učestalo dolazi do ozljeda na radu.

## **Članak 16.**

(1) Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće opasnosti po život i zdravlje napusti svoje poslove ili opasno područje, ne smije biti doveden u lošiji položaj zbog svog postupka, te uživa zaštitu od bilo kakvih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi ili imovine.

(2) U slučaju stavka 1. ovog članka, radnik je dužan obavjestiti povjerenika radnika za zaštitu na radu, odnosno sindikalnog povjerenika.

## **Članak 17.**

(1) Poslodavac ne smije raspoređiti radnika na poslove s posebnim uvjetima rada ukoliko radnik u pogledu zdravstvene i psihičke sposobnosti ne ispunjava uvjete propisane od strane ministra nadležnog za rad.

## **Članak 18.**

(1) Radi praćenja i provođenja propisa naređenih mjera zaštite na radu kod poslodavca se imenuje povjerenik za zaštitu na radu.

(2) Povjerenika za zaštitu na radu imenovat će Sindikat potpisnik ovog Ugovora.

(3) Ukoliko kod poslodavca djeluje samo jedan Sindikat, ista osoba može istovremeno biti povjerenik radnika za zaštitu na radu i sindikalni povjerenik.

(4) Ukoliko kod poslodavca djeluje više sindikata, povjerenika za zaštitu na radu sporazumno će imenovati predstavnici svih sindikata. U slučaju da sporazum o imenovanju ne bude postignut, pristupiti će se izborima za povjerenika za zaštitu na radu u skladu sa zakonom.

### **Članak 19.**

(1) Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima sljedeća prava i dužnosti:

- djelovati u interesu radnika u radnoj sredini iz područja zaštite na radu,
- sudjelovati u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih tvari u radni i proizvodni proces te poticati poslodavca i njegove ovlaštenike na provedbu zaštite na radu,
- biti obavješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite na radu,
- izvestiti inspektora o svojim zapažanjima i zapažanjima radnika čiji je povjernik, prisustvovati inspekcijskim pregledima i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi inspektor,
- pozvati inspektora rada kad ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- obrazovati se za obavljenje svojih obveza, stalno proširivati i unapređivati znanje, prikupljati i pratiti obavijesti od značaja za njegov rad,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz ili mišljenje,
- svojim djelovanjem poticati ostale radnike za rad na siguran način,

- obavještavati radnike o mjerama koje poslodavac poduzima u cilju osiguranja njihove zaštite na radu i zdravstvenu zaštitu.

(2) O svom radu povjerenik je dužan, najmanje svaka tri mjeseca, izvestiti radničko vijeće.

(3) Poslodavac je dužan osigurati sposobljavanje povjerenika radnika za zaštitu na radu.

(4) Poslodavac je dužan osigurati slobodno vrijeme te snositi troškove sposobljavanja povjerenika za zaštitu na radu (tečajevi, seminari, sastanci i sl.).

(5) Povjerenik za zaštitu na radu ima u svako vrijeme pravo pristupa svim radnim mjestima na kojima se obavlja rad kod poslodavca.

### **Članak 20.**

(1) Za obavljanje poslova iz prethodnog članka povjerenik za zaštitu na radu ima pravo na naknadu plaće svog radnog mjesta za 6 sati tjedno.

(2) Povjerenici za zaštitu na radu mogu izabrati koordinatora te mu ustupiti dio svojih sati iz prethodnog stavka.

## **VI. ZAŠTITA RADNIKA SA SMANJENOM RADNOM SPOSOBNOŠĆU**

### **Članak 21.**

(1) Kada se tijekom radnoga vijeka radniku smanji njegova radna sposobnost zbog godina starosti (radnici kojima do stjecanja prava na punu starosnu mirovinu nedostaje najviše 5 godina staža), povrede na radu, invaliditeta (invalid rada), profesionalne bolesti, a na temelju ocjene nadležnog tijela, poslodavac je dužan za toga radnika osigurati jedno od slijedećih prava:

- povoljniju normu,
- rad s umanjenim fondom sati,
- rad na jednostavnijim poslovima,
- drugo odgovarajuće pravo koje odgovara konkretnim prilikama.

(2) Poslodavac može radniku kojemu do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje pet godina staža ili godina života, isplaćivati najmanje plaću koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojemu su nastale spomenute okolnosti, a do odlaska u mirovinu.

(3) Plaća radnika iz st. 2. ovog članka prati kretanje prosječnih plaća kod poslodavca.

## **Članak 22.**

(1) Naknada plaće koja pripada invalidu rada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene opasnosti od invalidnosti, po ocjeni ovlaštene osobe ili nadležnog tijela, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može se isplatiti u iznosu nižem od osnovne plaće radnog mjeseta na koje je do tada bio raspoređen.

(2) Radnik iz stavka 1. ovog članka zadržava plaću svog prethodnog radnog mjeseta i nakon raspoređivanja na drugo radno mjesto, ukoliko je to za njega povoljnije.

## **VII. ODMORI I DOPUSTI**

### **1. GODIŠNJI ODMOR**

## **Članak 23.**

(1) Punoljetni radnik ima u svakoj kalendarskoj godini pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana. 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) Godišnji odmor duži od 18 radnih dana utvrđuje se u skladu sa sljedećim kriterijima:

#### **1. PREMA DULJINI STAŽA**

- |                               |                 |
|-------------------------------|-----------------|
| - sa stažom do 5 godina       | 2 radna dana;   |
| - sa stažom od 5 - 10 godina  | 4 radna dana;   |
| - sa stažom od 10 - 15 godina | 6 radnih dana;  |
| - sa stažom od 15 - 20 godina | 8 radnih dana;  |
| - sa stažom od 20 - 30 godina | 10 radnih dana; |
| - sa stažom preko 30 godina   | 12 radnih dana. |

## 2. PREMA OCJENI POSLODAVCA

(uzimajući u obzir uvjete rada, djelotvornost i kvalitetu rada, složenost poslova, rad u smjenama i socijalne uvjete): 1 do 7 radnih dana.

### **Članak 24.**

(1) Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjega odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca najmanje tri dana ranije.

## 2. PLAĆENI DOPUST

### **Članak 25.**

(1) Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u slučajevima:

- sklapanja braka - 4 radna dana,
- rođenje djeteta - 2 radna dana,
- smrti člana uže obitelji (supružnik, dijete, roditelj, brat ili sestra, pastorak, usvojenik, dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje, osoba koju je prema odredbama zakona radnik dužan uzdržavati) - 4 radna dana,
- smrti člana šire obitelji (svekar, svekrva, punica, tast, snaha, zet) - 2 radna dana,
- smrti člana šire obitelji, ako putovanje u oba smjera traje duže od jednoga dana - 3 radna dana,
- selidbe u istome mjestu - 2 radna dana,

- selidbe u drugo mjesto - 3 radna dana,
- teške bolesti člana uže obitelji, ako žive u zajedničkom kućanstvu - 3 radna dana,
- - otklanjanja štetnih posljedica većeg opsega, nastalih elementarnim nepogodama na objektima za stanovanje radnika - 5 radnih dana,
- većih oštećenja objekata za stanovanje radnika zbog ratnih djelovanja - 7 radnih dana,
- smještaja prognanih i izbjeglih osoba - 1 radni dan,
- traženja nestalih članova uže obitelji - 5 radnih dana,
- radniku dobrovoljnom davatelju krvi, za svako davanje tijekom kalendarske godine, uz predočenje valjanog dokaza - 2 radna dana.

Za obavljanje dodatnih specijalističkih sistematskih pregleda, radnice imaju pravo na kalendarskoj godini.oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće 1 radni dan u.

Subote se računaju u dane godišnjeg odmora.

## **VIII. NOĆNI RAD I RAD U SMJENAMA**

### **Članak 26.**

(1) Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućega dana smatra se noćnim radom, ako nije drukčije određeno sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća.

(2) Ako je rad organiziran u smjenama, mora se osigurati izmjena smjena, tako da radnik radi noću uzastopce najviše jedan tjedan, te dan tjednog odmora, u pravilu nedjelja.

(3) Ukoliko je kod poslodavca osigurana mogućnost dnevne prehrane, takva obveza postoji i za vrijeme smjenskoga rada noću.

## **IX. RADNO VRIJEME**

### **Članak 27.**

(1) Puno radno vrijeme radnika, uključujući i odmor (stanku), iznosi 40 sati tjedno.

(2) Nedjelja je u pravilu dan tjednoga odmora.

(3) Ako radnik radi u nedjelju, mora mu se u sljedećih 30 dana osigurati dan tjednog odmora.

(4) Raspored radnoga vremena potrebno je u pisanom obliku staviti na uvid radnicima.

### **Članak 28.**

(1) Raspored redovnoga tjednoga radnog vremena na pojedine dane u tjednu, početak i završetak dnevnoga radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme odmora utvrđuje poslodavac nakon savjetovanja sa radničkim vijećem odnosno Sindikatom.

(2) Plan godišnjega fonda sati izrađuje se u skladu s tjednim fondom sati utvrđenim ovim Ugovorom.

(3) Svako odstupanje od utvrđenoga radnoga vremena, a koje nije preraspodjela radnoga vremena, predstavlja prekovremen rad koji može iznositi najviše 10 sati tjedno.

(4) Poslodavac mora izvijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnoga vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnoga prekovremenoga rada.

### **Članak 29.**

(1) Preraspodjela radnoga vremena može se obaviti kada to zahtijeva priroda djelatnosti, odnosno poslovi i zadaci, organizacija rada, bolje korištenje radnoga vremena, te izvršenje određenih poslova i zadataka u utvrđenim rokovima.

(2) Razdoblje preraspodjеле planira se Planom godišnjega fonda sati.

(3) Poslodavac je dužan izvijestiti radnike o svakoj promjeni razdoblja preraspodjele utvrđenog Planom godišnjega fonda sati i to najmanje tjedan dana unaprijed.

(4) Ukoliko se preraspodjelom prelazi broj sati utvrđen Planom godišnjeg fonda sati, Poslodavac je dužan zatražiti suglasnost radničkog vijeća.

(5) Plaća za obavljeni rad prema preraspodjeli radnoga vremena isplaćuje se u pravilu s plaćom za mjesec u kojem je obavljena preraspodjela.

(6) Preraspodjela radnoga vremena obavlja se u sklopu jedne kalendarske godine.

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

(8) Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

## X. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

### Članak 30.

(1) Poslodavac je dužan radniku za njegov rad isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovice utvrđene po osnovi složenosti i odgovornosti poslova na koje je radnik raspoređen i normalnih uvjeta rada na dotičnim poslovima,
- povećanje plaće po osnovi radnoga staža i uvjeta rada težih od normalnih uvjeta navedenih u osnovici,
- stimulativnog dijela koji se uređuje pravilnikom o radu ili pravilnikom o plaćama poslodavca,
- pripadajućih dodataka u plaći, uključujući postojeći stalni dodatak (u dalnjem tekstu: dodaci).

(2) Poslodavac kojega obvezuje ovaj Ugovor, ne smije radniku obračunati i isplatiti osnovnu plaću u iznosu manjemu od najnižeg iznosa osnovne plaće utvrđene Tarifnim kolektivnim ugovorom za svako Društvo.

### **Članak 31.**

(1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku i radničkom vijeću, odnosno sindikalnom povjereniku, uvid u dokumentaciju o obračunu i uplati doprinosa za mirovinsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje u roku 3 dana od postavljenoga zahtjeva.

(2) Poslodavac može ovlastiti osobu ili službu za davanje tih podataka.

### **Članak 32.**

(1) Svi poslovi kod poslodavca, koji za obračun plaća primjenju sistem koeficijenata razvrstavaju se pravilnikom o radu u najmanje sedam grupa složenosti u najmanjem rasponu od 1: 3,2.

### **Članak 33.**

(1) Razvrstavanje i vrednovanje pojedinih poslova na osnovi složenosti i normalnih uvjeta rada na tim poslovima biti će izvršeno u pravilniku o radu svakog pojedinog društva

### **Članak 34.**

(1) Pravilnikom će se utvrditi mjerila za vrednovanje ostvarenih rezultata rada.

### **Članak 35.**

(1) Osnovna plaća radnika uvećava se za svaku navršenu godinu efektivnog staža osiguranja za najmanje 0,5 posto.

### **Članak 36.**

- (1) Plaća se isplaćuje najmanje jedanput mjesečno.
- (2) Rok za isplatu plaće je najkasnije 15. dan nakon isteka razdoblja za koje se plaća isplaćuje.

### **Članak 37.**

- (1) Plaća radnika uvećava se najmanje:

- za rad noću  
40 posto;
- za prekovremeni rad  
60 posto;
- za rad nedjeljom  
40 posto;
- za rad u drugoj smjeni (ako rad traje više od 8 dana neprekidno)  
10 posto;
- za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata  
15 posto:

osnova za obračunavanje plaće radnicima po odredbama ovog članka je osnovica iz članka 31. ovog Ugovora.

(2) Ako je prisutno više uvjeta istodobno, dodaci se kumuliraju. Međusobno se isključuju rad u dane blagdana i rad nedjeljom, kada radnik ostvaruje povoljniji dodatak.

(3) Ako radnik radi na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50%.

(4) Ako radnik radi na dan Uskrsa, ima pravo na plaću uvećanu za 50%.

### **Članak 38.**

(1) Radnik koji je uslijed bolesti, liječenja ili oporavka privremeno nesposoban za rad, za vrijeme bolovanja koje se obračunava na teret poslodavca, ima pravo na naknadu u iznosu od 80% plaće koju je ostvario u prethodnom mjesecu.

(2) U slučaju da je privremena nesposobnost za rad radnika uzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, radniku pripada naknada u iznosu 100% plaće koju bi ostvario da je radio.

### **Članak 39.**

(1) Tarifnim kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o radu utvrditi će se otežani uvjeti rada koji se ne mogu otkloniti primjenom pravila i mjera zaštite na radu i povećanje osnovne plaće na temelju tih uvjeta, a prema sljedećim kriterijima:

- utjecaj okoline (mikroklimatski uvjeti, zračenje, buka, vibracije, kemijske i biološke štetnosti, rad u povećanoj vlaži);
- opterećenja (fizički napor, prisilni položaj tijela pri radu, psihofizički napor, opterećenje osjetila, znatniji poremećaj prirodnog biološkog ritma - rad u smjenama, rad uz obvezno korištenje osobnih zaštitnih sredstava koja povećavaju napor ili otežavaju obavljanje poslova);
- povećani rizik od nastanka ozljede na radu, profesionalih bolesti i drugih bolesti u svezi s radom kao i tehnološkim akcidentima;
- rad sa zagađujućim i prljavim tvarima.

(2) Pod otežanim uvjetom rada iz stavka 1. ovoga članka podrazumijeva se svako odstupanje od propisanih vrijednosti uvjeta radne okoline, odnosno rada na siguran način, a za koje je poslodavac dužan izraditi analizu opasnosti pri radu u skladu s tehnološkim procesom, te pribaviti odgovarajuću dokumentaciju o uvjetima radne okoline.

### **Članak 40.**

Nije dopušteno ugоварanje i isplata novčanih naknada radnicima koji rade u štetnim i opasnim radnim uvjetima, a kao nadomjestak za primjenu pravila zaštite na radu.

### **Članak 41.**

(1) Radniku pripada pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario da je radio, za vrijeme kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja za potrebe poslo-davca;
- plaćenog dopusta;
- za vrijeme zastaja u poslu za kojeg nije kriv radnik;
- vojne vježbe;
- sindikalnih aktivnosti u okviru broja sati utvrđenih u članku 53. ovog ugovora;
- obavljanja poslova povjerenika za zaštitu na radu;
- obavljanja poslova i zadatka člana radničkog vijeća, u okviru zakonom predviđenog tjednog broja sati;
- drugih slučajeva utvrđenih posebnim kolektivnim ugovorom Društva, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(2) Posebnim kolektivnim ugovorom mogu se utvrditi i drugi oblici naknada plaće u pojedinim specifičnim slučajevima radi osiguranja nesmetanog odvijanja procesa rada, kao što su: pripravnost radnika kod kuće, dežurstvo na poslu i slično.

### **Članak 42.**

(1) Za dane opravdanog izostanka s rada, organiziranog sistematskog pregleda, traženja zaposlenja tijekom otkaznog roka, te u drugim slučajevima kada

nije drukčije određeno, radniku pripada naknada plaće u visini plaće koju je dobio u prethodnom mjesecu.

(2) Naknada plaće za razdoblje opravdanog izostanka s rada (vojna vježba, javna funkcija i sl.) isplaćuje se iz sredstava poslodavca, a nakon isplate zahtijeva se povrat isplaćenih sredstava od tijela ili organizacije koja je uputila poziv radniku.

## **XI. OSTALE ISPLATE RADNICIMA**

### **1. POMOĆ ZA PODMIRENJE TROŠKOVA GODIŠnjEGA ODMORA**

#### **Članak 43.**

(1) Radnik ima pravo na isplatu pomoći za podmirenje troškova godišnjeg odmora.

(2) Visina pomoći utvrditi će se Tarifnim kolektivnim ugovorom za svako društvo.

### **2. OTPREMNINE**

#### **Članak 44.**

(1) Radnik kojemu je u skladu s Programom zbrinjavanja viška radnika prestao radni odnos, pripada najmanje otpremnina u iznosu polovine prosječne netto mjesечne plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kog tog poslodavca.

(2) Invalidu rada, odnosno radniku sa smanjenom radnom sposobnošću, isplaćuje se otpremnina u punom iznosu iz stavka 1. ovoga članka, bez obzira da li je radio sa skraćenim radnim vremenom ili puno radno vrijeme.

### **Članak 45.**

(1) Prilikom odlaska u mirovinu radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od tri prosječne mjesecne netto plaće isplaćene po zaposleniku kod poslodavca u prethodna tri mjeseca.

### **3. JUBILARNE NAGRADE**

### **Članak 46.**

(1) Nakon određenoga broja godina neprekidnog rada za istoga poslodavca, radnik ima pravo na jubilarnu nagradu najmanje u iznosu određenom ovim Ugovorom.

(2) Pravo na nagradu iz stavka 1 ovog članka stječe se nakon 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina neprekidnog rada.

Nagrada za 10, 15, 20 i 25 godina neprekidnog rada iznosi najmanje 1 prosječnu plaću u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodnom mjesecu.

Nagrada za 30 i 35 godina neprekidnog rada iznosi najmanje 1 prosječnu plaću u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodnom mjesecu uvećanom za 15%.

Nagrada za 40 godina neprekidnog rada iznosi najmanje 2 prosječne plaće u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodnom mjesecu.

(3) Pod neprekidnim radom kod poslodavca smatra se i rad kod pravnih prednika poslodavca.

### **4. POKLON DJECI RADNIKA**

### **Članak 47.**

(1) Povodom božićnih blagdana radnicima će biti isplaćen novčani iznos, ili će se dati poklon za svako dijete mlađe od 15 godina, u vrijednosti do neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom Ministarstva financija.

(2) U slučaju isplate novčanog iznosa ili davanja poklona iz prethodnog stavka ovoga članka, to pravo imaju radnici samo za onu djecu koja su preko njih zdravstveno osigurana.

## **5. SOLIDARNE POMOĆI**

### **Članak 48.**

(1) Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u visini 1-3 prosječne mjesecne plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodnomu mjesecu u slučajevima:

- smrti radnika  
3 prosječne mjesecne plaće;
- smrti bračnog druga, malodobnog djeteta  
2 prosječne mjesecne plaće;
- smrti roditelja  
1 prosječne mjesecne plaće;
- nastanka teške invalidnosti radnika  
1 prosječne mjesecne plaće.

(2) U smislu odredbe stavka 1. ovog članka teškom invalidnošću smatra se teška invalidnost na način kako je definirana propisima o mirovinsko invalidskom osiguranju.

(3) Radnik ima pravo na solidarnu pomoć u slučajevima:

- privremene spriječenosti za rad dulje od 90 dana -2.500,00 Kn, odnosno u visini iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak (jednom neoporezivog godišnje);
- otklanjanja štetnih posljedica nastalih elementarnom nepogodom na objektima za stanovanje radnika.

### **Članak 49.**

(1) Obvezuje se poslodavac djeci smrtno stradalih radnika na radnom mjestu isplaćivati novčanu pomoć mjesечно u iznosu od 1.500,00 kuna do završetka redovnog srednjoškolskog obrazovanja. U slučaju ponavljanja godine dijete gubi pravo na pomoć iz stavka 1 ovog članka za tu godinu.

## **6. NAKNADA TROŠKOVA PRIJEVOZA NA POSAO I S POSLA**

### **Članak 50.**

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova prijevoza javnim prijevozom koji je najjeftiniji za poslodavca.

(2) Ako se radnik ne može koristiti sredstvima javnog prometa za prijevoz na posao i s posla, ima pravo na naknadu troškova u visini cijene prijevoza koju imaju drugi radnici slične udaljenosti.

(3) Troškovi prijevoza na posao i s posla isplaćuju se najkasnije 10. u mjesecu za prethodni mjesec.

## **7. BOŽIĆNICA**

### **Članak 51.**

(1) Povodom božićnih blagdana, poslodavac će radnicima isplatiti prigodnu nagradu.

(2) Visina i način isplate prigodne nagrade (božićnice), utvrditi će se Tarifnim kolektivnim ugovorom.

## **8. SUDJELOVANJE U DOBITI**

### **Članak 52.**

(1) Radnik ima pravo na učešće u dobiti trgovačkog društva. Visina i način isplate dobiti utvrđuje se Tarifnim ugovorom.

## **9. SPECIFIČNA ZDRAVSTVENA ZAŠTITA**

### **Članak 53.**

(1) Poslodavac će na teret troškova poslovanja, osigurati radnike za slučaj nezgode na radu.

(2) Ovim Ugovorom poslodavac se obvezuje snositi troškove dopunskog zdravstvenog osiguranja, kao i troškove sistematskog pregleda jednom godišnje za sve radnike, a za žene-radnice i troškove dodatnih specijalističkih pregleda (ginekološki pregled i mamografija).

## **10. DNEVNICE I TROŠKOVI SLUŽBENIH PUTOVANJA**

### **Članak 54.**

(1) Za službeno putovanje radniku pripada naknada prijevoznih troškova, dnevница i naknada punog iznosa hotelskog računa.

(2) Dnevница iz stavka 1. ovoga članka ne može biti manja od 170,00 kuna, a ukoliko se Pravilnikom Ministarstva financija ovaj iznos poveća, primjenjuje se taj iznos.

## **11. NAKNADA ZA RAD NA TERENU**

### **Članak 55.**

(1) Radnik ima pravo za svaki dan rada na terenu na naknadu u iznosu koji mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

(2) Puni iznos naknade za rad na terenu iznosi najmanje 8% od prosječne plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodnom mjesecu.

(3) Radom na terenu smatra se rad izvan mjesta rada u kojemu radnik stalno radi i izvan mjesta stalnog boravka radnika, a na koji je rad radnik upućen odlukom nadležnog tijela poslodavca.

(4) Radniku kojemu je osiguran besplatni smještaj ili besplatna prehrana, naknada iz stavka 2. ovoga članka umanjuje se za 50%

(5) Radniku koji radi na terenu, a ima osiguran besplatni smještaj i besplatnu prehranu, naknada iz stavka 2. ovoga članka umanjuje se za 70%.

(6) Pravo na terenski dodatak i pravo na naknadu za odvojeni život međusobno se isključuju.

## **12. NAKNADA ZA ODVOJENI ŽIVOT**

### **Članak 56.**

(1) Radnik kojemu je odlukom nadležnog tijela poslodavca određeno mjesto rada različito od mesta prebivanja njegove obitelji, ima pravo na naknadu za odvojeni život.

(2) Puni iznos naknade iz stavka 1. ovoga članka mjesečno iznosi najmanje 60% od prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodnom mjesecu.

(3) Ako je radniku osiguran smještaj ili prehrana, naknada iz stavka 1. ovoga članka umanjit će se 30%.

(4) Ako je radniku osiguran smještaj i prehrana, naknada iz stavka 1. ovoga članka umanjit će se 60%.

(5) Pravo na terenski dodatak i pravo na naknadu za odvojeni život međusobno se isključuju.

### **13. NAKNADA UČENICIMA I STUDENTIMA NA PRAKTIČNOJ OBUCI**

#### **Članak 57.**

(1) Učenicima i studentima na praktičnoj obuci koji su marljivo i uspješno ispunili svoje dužnosti, poslodavac će isplatiti nagradu za rad i to u visini kako slijedi:

- za učenike na praktičnoj obuci najmanje 15% od prosječne plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodnom mjesecu;
- za prvu i drugu godinu više škole ili fakulteta 30% prosječne plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodnom mjesecu.

(2) Za vrijeme obavljanja praktične obuke kod poslodavca, učenici i studenti imaju pravo na dodatak za topli obrok, kao i ostali radnici kod poslodavca. Učenici i studenti koji praktičnu obuku obavljaju tijekom trajanja školskih praznika imaju pravo na naknadu troškova prijevoza s posla i na posao. Nagrada za rad i dodaci međusobno se ne isključuju.

(3) Ostala prava i obveze učenika, studenata i poslodavca regulirati će se međusobnim ugovorom u skladu sa zakonom.

### **14. NAKNADA ZA KORIŠTENJE PRIVATNOG OSOBNOG VOZILA U SLUŽBENE SVRHE**

#### **Članak 58.**

(1) Radnik kojem je odobreno korištenje vlastitog automobila za službene svrhe ima pravo na naknadu najpovoljniju za radnika a u visini Pravilnika o porezu na dohodak.

## **XII. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

### **Članak 59.**

(1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, stručno i opće školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

(3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

(4) Uzajamna prava i obveze između poslodavca i radnika u svezi sa školovanjem, obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem uređuju se ugovorom o radu ili posebnim ugovorom sklopljenim između poslodavca i radnika.

(5) Radnik koji se obrazuje za osobne potrebe, u struci koja predstavlja osnovnu djelatnost koju obavlja poslodavac ima pravo na plaćeni dopust:

- - za svaki ispit                    1 radni dan;
- - za diplomski ispit                5 radnih dana.

(6) Ukoliko radnik putuje na udaljenost dužu od 50 km do mjesta gdje polaže ispit, dodaje se još jedan dan.

## **XIII. UVJETI ZA RAD SINDIKATA**

### **Članak 60.**

(1) Sindikalnom povjereniku, kad ne radi poslove radnog mjeseta zbog sindikalne aktivnosti utvrđene zakonom i ovim Ugovorom, pripada naknada plaće kao da je radio.

(2) Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće u smislu stavka 1. ovog članka sindikalni povjerenik ostvaruje u ovisnosti o broju članova sindikata u

organizaciji ili kod poslodavca i to tako da za svakog člana sindikata ima pravo na jedan sat aktivnosti tijekom kalendarske godine.

### **Članak 61.**

(1) Poslodavac je dužan sindikatu osigurati informacije o prijedlozima odluka koje će razmatrati odgovarajuće tijelo upravljanja ili će ih poslodavac donijeti, a koje su od značaja za ekonomski i socijalni položaj radnika. Stavove Sindikata o prijedlozima odluka tijelo upravljanja odnosno poslodavac dužni su razmotriti i o njima se izjasniti prije donošenja odluke.

(2) Sindikatu se dostavljaju pozivi s materijalima za sjednice odgovarajućih organa i omogućuje sudjelovanje njegovih predstavnika na tim sjednicama kad se odlučuje o pravima radnika.

(3) Poslodavac je dužan primiti i saslušati glavnog sindikalnog povjerenika po dogovoru, a na njegov zahtjev.

### **Članak 62.**

(1) Poslodavac je dužan sindikatu osigurati najmanje sljedeće:

- odgovarajući prostor za rad i održavanje sastanaka sindikata bez naknade troškova;
- stručne, tehničke i administrativne usluge za rad sindikata u mjeri koliko je nužno za ostvarivanje sindikalne funkcije;
- obračun i naplatu sindikalne članarine putem isplatnih lista, uz suglasnost radnika.

### **Članak 63.**

(1) Sindikat kod poslodavca djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima.

(2) Sindikat je dužan odluku o izboru odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika dostaviti poslovodnom organu odnosno poslodavcu.

(3) Sindikalni povjerenik ne može za vrijeme dok je povjerenik i jednu godinu poslije biti utvrđen privremenim ili trajnim viškom kod poslodavca. Sindikalnog povjerenika za vrijeme obavljanja njegove funkcije kao i godinu dana po njenom prestanku, ne može se, zbog sindikalne aktivnosti rasporediti na drugo radno mjesto, kod drugog poslodavca ili na bilo koji način dovesti u manje povoljan ili podređen položaj.

#### **Članak 64.**

(1) U trgovačkim društvima u kojima postoji interes Sindikata za profesionalni rad glavnih povjerenika sindikalne podružnice, može se potpisati poseban sporazum između odnosnog trgovačkog društva i Sindikata o nadoknadi dijela ili cijele plaće trgovačkom društvu od strane Sindikata za isplatu plaće glavnom povjereniku.

(2) Naknadu za poslove iz stavka 1. ovoga članka uređuju međusobno poslodavac i Sindikat pisanim ugovorom.

#### **Članak 65.**

(1) Sindikalni povjerenik ili druga osoba koja u obavljanju sindikalne djelatnosti sazna poslovnu, službenu ili drugu zakonom zaštićenu tajnu, dužna je takvu tajnu čuvati i ne smije je neovlašteno priopćiti drugim radnicima ili trećim osobama.

(2) Neovlašteno priopćavanje poslovne, službene ili druge zakonom zaštićene tajne predstavlja tešku povredu ovog Ugovora i radne obveze radnika, zbog koje radniku može prestati radni odnos.

(3) Definicija poslovne tajne u smislu ovog članka utvrditi će se zasebnim sporazumom između sindikata i poslodavca.

## **XIV. RAD RADNIČKOG VIJEĆA**

### **Članak 66.**

(1) Radničko vijeće štiti i promiče interes svih radnika zaposlenih kod poslodavca, savjetovanjem, suodlučivanjem i pregovorima sa poslodavcem ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnim za položaj radnika.

(2) Radničko vijeće pazi na poštivanje ovog Ugovora, Zakona kao i drugih propisa donesenih u korist radnika.

(3) Radničko vijeće pazi da li poslodavac uredno i točno ispunjava svoje obveze glede naplate i uplaćivanja doprinosa za socijalno osiguranje te u tu svrhu ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju.

### **Članak 67.**

(1) Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o:

- otkazu članu radničkog vijeća,
- otkazu kandidatima za članove radničkog vijeća koji nisu izabrani te članu izbornog odbora za razdoblje od tri mjeseca nakon ustanovljenja izbornih rezultata,
- otkazu radniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od invalidnosti,
- otkazu radniku starijem od šezdeset godina (muškarac), odnosno pedeset pet godina života (žena),
- prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku,
- imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama Zakona o radu.

### **Članak 68.**

(1) Broj članova radničkog vijeća u pojedinom trgovačkom društvu može se povećati sporazumom između radničkog vijeća i poslodavaca.

### **Članak 69.**

(1) Poslodavac je dužan radničkom vijeću osigurati potreban prostor, osoblje, sredstva i druge potrebne uvjete za rad.

(2) Poslodavac je dužan članovima radničkog vijeća omogućiti osposobljavanje za rad u radničkom vijeću u potrebnom trajanju.

(3) Troškovi osposobljavanja iz stavka 2. ovog članka terete poslodavca.

(4) Na teret poslodavca padaju i drugi troškovi koji prema ovom Ugovoru, Zakonu ili drugom propisu nastanu djelatnošću radničkog vijeća.

(5) Skupovi radnika koje u skladu sa zakonskim odredbama organizira radničko vijeće, moraju se održavati dva puta godišnje u podjednakim vremenskim razmacima unutar radnog vremena.

(6) Poslodavac odnosno od njega ovlaštene osobe ne smiju spriječavati radnike da prisustvuju skupovima radnika koje organizira radničko vijeće.

(7) Radnik koji prisustvuje skupu radnika i sudjeluje u radu skupa, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj.

## **XV. TRAJANJE I PRIMJENA UGOVORA**

### **Članak 70.**

(1) Ovaj Ugovor sklapa se na razdoblje od 5 godina od dana početka njegove primjene. Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se do potpisivanja novog Kolektivnog ugovora.

(2) Tarifni kolektivni ugovori sastavni je dio ovog Ugovora. Odredbe Tarifnih kolektivnih ugovora primjenjuju se do potpisivanja novog Tarifnog kolektivnog ugovora.

(3) Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se počev od 01. siječnja 2007. godine.

(4) Postupak za produženje ovoga Ugovora ili sklapanje novoga kolektivnog ugovora svaka stranka može pokrenuti 60 (šezdeset) dana prije isteka važenja ovoga Ugovora.

### **Članak 71.**

(1) Svaka ugovorna stranka ima pravo predložiti izmjenu ili dopunu ovoga Ugovora.

(2) Postupak izmjene ili dopune Ugovora pokreće se u pisanom obliku. Druga stranka ima obvezu očitovanja na predložene izmjene ili dopune u roku 15 dana.

(3) U slučaju da uslijed poteškoća u poslovanju, poslovni rezultat onemogući poslodavcu ispunjenje obveza preuzetih ovim Ugovorom, stranke su suglasne da će putem predstavnika sindikata i poslodavca koji je zapao u poteškoće, bez odgađanja pristupiti pregovorima radi iznalaženja obostrano prihvatljivog rješenja, o čemu će sačiniti pisani sporazum.

### **Članak 72.**

(1) Svaka ugovorna strana može pisano otkazati Ugovor.

(2) Otkazni rok iznosi 60 (šezdeset) dana.

### **Članak 73.**

(1) Ovaj se Ugovor primjenjuje neposredno, osim ako je neko pravo radnika propisom, zakonom ili općim aktom poslodavca utvrđeno u većem opsegu od prava koja proizlaze iz ovog Ugovora.

#### **Članak 74.**

(1) Ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju za tumačenje odredaba ovoga Ugovora i praćenje njegove primjene.

(2) Zajednička komisija ima četiri člana, od kojih po dva imenuje svaka ugovorna strana. U slučaju spora oko tumačenja pojedinih odredbi ovog Ugovora, članovi zajedničke komisije sporazumno će izabrati petog nepristranog člana, koji je ujedno stručan za pitanja koja su se pokazala spornima.

(3) U slučaju dalnjeg spora stranke će pristupiti mirnom rješavanju na način predviđen Zakonom o radu.

#### **Članak 75.**

(1) Svaki potpisnik ovoga Ugovora snosi svoje troškove pripremanja, praćenja i ostvarivanja ovoga Ugovora, kao i pripremanja i rada arbitraže, te Komisije za tumačenje ovoga Ugovora.

### **XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Članak 76.**

(1) Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kad ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana, te tim danom stupa na snagu.

(2) Ovaj Ugovor registrira se u Ministarstvu rada i socijalne skrbi.

#### **Članak 77.**

(1) Ovom ugovoru priložiti će se Tarifni kolektivni ugovori te pravila o štrajku. Navedeni prilozi činiti će sastavni dio ovog Kolektivnog ugovora.

**Članak 78.**

(1) Potpisom ovoga ugovora prestaje važiti ugovor potpisani 25. siječnja 2005. godine za Konzum d.d.

**Članak 79.**

(1) Ovlašteni predstavnici stranaka ovoga Ugovora izjavljuju da su pročitali gornje odredbe Ugovora, da su im one jasne, i da su s njima suglasni, te ih u znak suglasnosti potpisuju.

**ZA POSLODAVCE**

**ZA SINDIKAT TRGOVINE**

**Drago Munjiza**

**Ana Knežević**

KONZUM d.d., M.Čavića 1a Zagreb, kojeg zastupa direktor Društva Dragan Munjiza (dalje u tekstu: Poslodavac, Društvo) s jedne strane

i

SINDIKAT TRGOVINE HRVATSKE, kojeg zastupa predsjednica Sindikata trgovine Hrvatske Ana Knežević (dalje u tekstu: Sindikat) s druge strane

sklopili su u Zagrebu dana 04. listopada 2006. godine.

## **TARIFNI KOLEKTIVNI UGOVOR**

### **OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

(1) Ovaj Tarifni kolektivni ugovor (dalje u tekstu: Ugovor) sastavni je dio Kolektivnog ugovora za Konzum d.d.

(2) Ugovor obvezuje ugovorne strane, a primjenjuje se na sve zaposlene članove Sindikata trgovine kao i one koji to postanu za vrijeme trajanja ovog Ugovora.

(3) Poslodavac može svojom odlukom proširiti važenje Ugovora na sve zaposlene.

(4) Ovaj ugovor ne primjenjuje se na radnike koji imaju Managerske ugovore.

(5) Ugovor važi za cijelokupno područje Republike Hrvatske.

#### **Članak 2.**

Ovim se ugovorom uređuju:

- najniža bruto osnovica place;
- visina stalnog dodatka u plaći;
- visina stimulativnog dijela place;
- visina pomoći za podmirenje troškova godišnjeg odmora;
- visina prigodne nagrade za božićne blagdane;
- visina prigodne nagrade za uskrsne blagdane;
- visina prigodne nagrade iz članka 52 Kolektivnog ugovora.

## PLAĆA, STALNI DODATAK I POMOĆI U PLAĆI

### **Članak 3.**

Za vrijeme važenja ovog Ugovora najniža bruto osnovica plaće za redovan rad i koeficijent 1.00, ne može biti niža od 1.610,00 kn. bruto.

### **Članak 4.**

Stalni dodatak u plaći ne može biti niži od 350,00 kn bruto.

### **Članak 5.**

Stimulativni dio plaće može iznositi do 30% bruto osnovice, a isplaćuje se u skladu s Pravilnikom o radu Društva.

### **Članak 6.**

Poslodavac će radniku isplatiti pomoć za podmirenje troškova godišnjeg odmora u bruto iznosu od 3.615,00 kuna.

Vrijeme i način isplate zajedno će dogоворити Poslodavac i Sindikat.

### **Članak 7.**

Poslodavac će radniku isplatiti prigodnu nagradu povodom božićnih blagdana u iznos koji ne može biti niži od 1.000,00 kn neto.

Vrijeme i način isplate zajedno će dogоворити Poslodavac i Sindikat.

### **Članak 8.**

Poslodavac će radniku isplatiti prigodnu nagradu povodom uskrsnih blagdana u iznosu koji ne može biti niži od 500,00 kuna neto u naravi.

### **Članak 9.**

Poslodavac se obvezuje jednom godišnje isplatiti nagradu u iznosu 750,00 kuna neto. Jednokratna nagrada se isplaćuje kada društvo ostvari neto dobit veću od 5 % u odnosu na plan. Pravo na nagradu imaju radnici koji su radili u promatranoj godini, a još rade na dan isplate.

### **TRAJANJE I PRIMJENA**

### **Članak 10.**

Ovaj se Ugovor sklapa na rok od 1 godine dana.

### **Članak 11.**

Do potpisa novog Tarifnog ugovora, primjenjivat će se odredbe ovog Ugovora.

### **Članak 12.**

U praćenju, primjeni i riješavanju možebitnih sporova, nastalih po ovom Ugovoru, primjenjivati će se odredbe članaka 71. - 75. Kolektivnog ugovora za trgovačko društvo Konzum d.d.

### **PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 13.**

Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana, te tim danom stupa na snagu, a primjenjuje se od 01. listopada 2006. godine.

#### **Članak 14.**

Ovlašteni predstavnici stranaka ovog Ugovora izjavljuju da su pročitali gornje odredbe Ugovora, da su im one jasne i da su s njima suglasni, te ih u znak suglasnosti potpisuju.

ZA POSLODAVCA

ZA SINDIKAT