

SHEMATSKI PRIKAZ KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA DJELATNOST TRGOVINE, KOJI SE PRIMJENJUJE U HRVATSKOJ

1. OPĆE ODREDBE

Kolektivni ugovor primjenjuje se na fizičke i pravne osobe koje obavljaju djelatnost trgovine na području Republike Hrvatske. Ugovor se sklapa na određeno vrijeme i važi godinu dana od dana stupanja na snagu.

Svaka strana može otkazati Ugovor. Otkaz je potrebno drugoj strani prethodno najaviti u roku koji ne može biti kraći od 60 dana. Po otkazivanju ugovora, svaka strana može tražiti zaključivanje novog Ugovora.

Kolektivni ugovor stupa na snagu 1. siječnja 1998 godine i važi godinu dana od stupanja na snagu. Ako po isteku roka na koji je zaključen ni jedna od ugovornih strana ne otkaže Ugovor, njegovo važenje produžuje se do otkaza ili zaključivanja novog Kolektivnog Ugovora.

Svaka strana može otkazati ovaj ugovor. Otkaz je potrebno drugoj strani prethodno najaviti u roku koji ne može biti kraći od 60 dana. Po otkazivanju ugovora, svaka strana može tražiti zaključivanje novog ugovora.

Odredbe Ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako za primjenu pojedinih odredbi nije potrebna razrada u pravilniku o radu. Ako bi pravilnikom o radu neko pravo zaposlenika bilo utvrđeno u manjem opsegu od prava koja priozlaze iz ovog ugovora primjenjuju se odredbe Ugovora.

2. OBVEZIVANJE UGOVORA

Ugovor obvezuje sve poslodavce i zaposlenike na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom.

Prema odluci Ministarstva Rada i socijalne skrbi primjena Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine, proširuje se na sve poslodavce i zaposlenike u djelatnosti trgovine, u Republici Hrvatskoj. Odluka stupa na snagu od 1. travnja 1998 godine.

Odredbe ugovora ne primjenjuju se na prava i obveze direktora, članova uprave i drugih osoba za koje su međusobna prava i obveze utvrđena zasebnim ugovorom.

Troškove pripremanja, praćenja i ostvarivanja ugovora snose ugovorne strane svaka u svom dijelu, a troškove pripremanja i rada mirovnog vijeća, arbitraže i komisije za tumačenje ugovora strane dijele proporcionalno.

Stranke se obvezuju jednom tromjesečno razmotriti izvješće Tijela za tumačenje ugovora i utvrditi postoje li sporne odredbe u primjeni ugovora i ocijeniti da li postoje razlozi zbog kojih bi trebalo inicirati izmjene i dopune ugovora.

Svaka stranka ovlaštena je inicirati sastanak za izmjenu i dopunu ugovora. Izmjene i dopune ovog Kolektivnog Ugovora, stupile su na snagu 1. travnja 2005. godine. Ove izmjene i dopune sklapaju se na određeno vrijeme i važe godinu dana od dana stupanja na snagu. Ako po isteku roka na koji su zaključene ove Izmjene i dopune Kolektivnog Ugovora za djelatnost trgovine, ni jedna strana ne otkaže Izmjena i dopune Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine njihovo važenje produžuje se do otkaza ili zaključivanja novog Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine ili novih izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine.

Klasifikacija radnih mјesta

<i>Grupa složenosti</i>	<i>Radno mjesto</i>	<i>Najniži koeficijent složenosti</i>
I.	Rutinski rad	1,00
II.	Manje složeni poslovi	1,10
III.	Srednje složeni poslovi	1,30
IV.	Složeniji poslovi	1,50
V.	Složeniji poslovi (samostalnost)	1,65
VI.	Poslovi koji zahtijevaju samostalnost i kreativnost	2,00
VII.	Poslovi koji zahtijevaju dodatno poznavanje	2,40
VIII.	Vrlo složeni poslovi	3,15
IX.	Najsloženiji poslovi	3,50

Zabrana takmičenja zaposlenika s poslodavcem

Zaposlenik nema pravo obavljati samostalnu trgovačku djelatnost za svoje potrebe, kao ni za račun drugog trgovačkog društva, bez suglasnosti poslodavca.

Zaposlenici su obvezni čuvati sve trgovačke poslovne tajne. Nepridržavanjeovih odredbi predstavlja temelj za prestanak radnog odnosa.

3. UGOVOR O RADU

Radni odnos radnika zasniva se ugovorom o radu u pisanom obliku, Prije sklapanja ugovora o radu moguća je pisменa ili usmena provjera znanja.

Ugovorom o radu zaposlenik i poslodavac uređuju slijedeća pitanja:

- očekivano trajanje ugovora (određeno ili neodređeno vrijeme);
- dan otpočinjanja rada (i eventualno vrijeme prestanka radnog odnosa);
- nazivu, vrsti rada na koji se radnik zapošjava;
- probni rad;
- pripravnštvo;
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdoblja isplate primanja na koja radnik ima pravo;
- trajanje redovitog radnog dana ili tjedna;
- trajanje plaćenog godišnjeg odmora;
- druga prava i obveze poslodavca i zaposlenika.

Umjesto pojedinih uglavaka koje predviđa Zakon o radu, može se u ugovoru o radu uputiti na odovarajuće zakone, druge propise, ovaj Ugovor ili pravilnik o radu, koji uređuju ta pitanja.

Prije stupanje zaposlenika na rad, mora mu se omogućiti upoznavanje sa sadržajem kolektivnih ugovora i pravilnika o radu, kojima su uređena njegova prava i obaveze.

Poslodavac je dužan kolektivne ugovore na prikladan način učiniti dostupnim svim zaposlenicima.

Probni rad

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Otkazni rok za zaposlenike koji nisu udovoljili za vrijeme probnog rada je 7 dana.

Probni rad može trajati za:

- poslove od I.do III. grupe složenosti, 2 mjeseca;
- poslove od IV. do VI. grupe složenosti, 3 mjeseca;
- poslove od VII. do IX. grupe složenosti, 4 mjeseca.

Pripravništvo

Pripravništvo se utvrđuje u različitoj dužini s obzirom na stupanj stručne spreme, ako poseban zakon ne utvrđuje drugačije i to:

- za poslove III. i IV.stupnja, 6 mjeseci;
- za poslove V i VI stupnja, 9 mjeseci;
- za poslove VII i VIII stupnja, 12 mjeseci.

U ugovoru o radu pripravnika utvrđuje se način praćenja i ocijenjivanja pripravništva. Pripravništvo prati mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavana pripravnika.

Trajanje pripravništva poslodavac može skratiti na prijedlog mentora do polovice predviđenog vremena trajanja.

Za vrijeme pripravništva zaposlenik ima plaću u visini od 80% od osnovne plaće pripadajućeg radnog mjesta.

4. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme je 40 sati tjedno. Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na najviše 5 dana, s izuzetkom u maloprodaji i službama potrebnim za normalno funkcioniranje maloprodaje, gdje se tjedno radno vrijeme raspoređuje na najviše 6 dana.

Prekovremeni rad ne smije se narediti zaposelniku kojemu jet o po zakonu zabranjeno. Za prekovremeni rad zaposlenice – majke s djetetom od 3 do 7 godina starosti potrebna je njezina su glasnost. O hitnom prekovremenom radu zaposlenika, poslodavac je obvezan u pravilu izvijestiti najkasnije jedan dan unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe.

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.

Predaspodjela radnog vremena može se izvršiti za razdoblje do 6 mjeseci i za kalendarsku godinu.

Preraspoređeno radno vrijeme ne može biti duže od 52 sata tjedno, osim za poslove sezonske naravi, kada ne smije biti duže od od 60 sati tjedno.

5. ODMORI I DOPUSTI

Zaposlenik koji radi u punom radnom vremenu ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta. Tjedni odmor zaposlenik će koristiti nedjeljom, a ako je prije potrebno da zaposlenik radi nedjelju, mora mu se u slijedećem tjednu osigurati dan tjednog odmora.

Zaposlenik ima pravo na oslobođenje od obaveze rada uz naknadu plaće do ukupno 7 radnih dana.

Zaključenje braka	3 dana
Rođenje djeteta	3 dana
Smrti supružnika, djeteta ili roditelja	5 dana
Smrti braće ili sestara, djedova i baka	3 dana
Selidbe u drugo mjesto	3 dana
Selidbe u istome mjestu	2 dana
Elementare nepogode	5 dana
Kao dobrovoljni davatelj krvi	1 dan
Radi traženja članova obitelji nestali u Domovinskom ratu	3 dana

Ako se tijekom kalendarske godine ponovi neki od smrtnih slučajeva, zaposlenik ima pravo opetovano odsustvovanje s rada uz naknadu plaće.

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

- njege člana obitelji;
- gradnje ili popravka kuće ili stana;
- liječenja;
- obrazovanja i drugim opravdanim slučajevima.

Kada to okolnosti zahtijevaju, neplaćeni dopust može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

6. GODIŠNJI ODMOR

Godišnji odmor traje najmanje 18 radnih dana. Na utvrđeni najmanji broj dana godišnjeg odmora, pri utvrđivanju dužine trajanja godišnjeg odmora zaposlenicima se uzimaju u obzir slijedeći kriteriji:

- a) radni staž (od 1 do 10 dana)

od 1 do 5 godina	1 radni dan
od 5 do 10 godina	2 radna dana
od 10 do 15 godina	4 radna dana
od 15 do 20 godina	6 radnih dana
od 20 do 30 godina	8 radnih dana
više od 30 godina	10 radnih dana

- b) zdravstveno stanje zaposlenika - 3 radna dana;
- c) socijalne prilike zaposlenika - 3 radna dana.

Kriterije iz točaka b) i c) utvrđuju poslodavci pravilnikom o radu.

Plan korištenja godišnjih odmora utvrđuje poslodavac.

O rasporedu i trajanju godišnjeg odmora, zaposlenika se mora obavijastiti pisanim putem, najmanje 30 dana prije korištenja.

Zaposlenik ima pravo dva dana godišnjeg odmora koristiti kada on to želi. O korištenju tih dana odmora mora obavijestiti poslodavca najmanje 3 dana prije korištenja.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Naknada plaće za korištenje godišnjeg odmora

Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora isplaćuje se u terminu isplate plaće za mjesec u kojem je korišten godišnji odmor.

Dodatak plaći za korištenje godišnjeg odmora

Poslodavac može zaposleniku isplatiti jednokratni dodatak plaći za korištenje godišnjeg odmora, u iznosu koji uz prethodno zatraženo mišljenje sindikata određuje poslodavac. Dodatak se isplaćuje u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem zaposlenik koristi godišnji odmor.

7. OTKAZ UGOVORA O RADU

Ugovor o radu može se otkazati samo na način propisan Zakonom o radu i Kolektivnim Ugovorom.

8. OBRAZOVANJE

Međusobna prava i obveze između zaposlenika koji je upućen na obrazovanje i poslodavca, utvrđuju se posebnim ugovorom sukladno Kolektivnom Ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

9. DJELOVANJE I UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Zaposlenici kod poslodavca imaju pravo sindikalnog organiziranja u skladu s međunarodnim konvencijama, zakonom, Kolektivnim Ugovorom i statutom sindikata.

Poslodavac je dužan sindikatu osigurati najmanje sljedeće uvjete: prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka, stručne i tehničke usluge za rad sindikata itd.

Sindikalni povjerenik

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, niti ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika.

Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće, glavni sindikalni povjerenik ostvaruje ovisno o broju članova sindikata u društvu i to tako, da za svakog člana sindikata ima pravo na 2 sata aktivnosti tijekom kalendarske godine.

Poslodavac je obvezan omogućiti odsustvovanje s rada s naknadom plaće članu nacionalne sindikalne centrale, do 7 dana tijekom kalendarske godine.

10. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

Poslodavac je obvezan zaposleniku za obavljeni rad isplatiti plaću, koja se sastoji od:

- osnovne plaće;
- povećanja plaće po osnovi radnog staža;

- povećanja plaće za otežane uvjete rada.

Plaća se isplaćuje jedan puta mjesечно, u pravilu do 15. dana u mjesecu za prethodni mjesec.

Plaća se može isplaćivati dva puta mjesечно. Prvi dio plaće ne može iznositi manje od 50% pripadajuće mjesечne osnovne plaće zaposlenika.

Osnovna plaća zaposlenika za puno radno vrijeme i normalni učinak utvrđena na osnovi poslova radnog mjesta i normalne uvjete rada predstavlja najniži iznos kojega je poslodavac dužan isplatiti zaposleniku.

Složenost poslova radnog mjesta u smislu odredbi Kolektivnog Ugovora sadrži:

- značaj radnog mjesta u poslovanju;
- potreban stupanj obrazovanja za obavljanje poslova radnog mesta;
- potrebno radno iskustvo;
- zahtijevani stupanj kreativnosti i inicijativnosti;
- ostale psihofizičke osobine.

Najniža osnovna plaća za za najjednostavnije poslove iznosi 1.600,00 kuna bruto.

Osnovna plaća utvrđuje se tako da se osnovica najnižeg stupnja složenosti poslova pomnoži za s koeficijentom složenosti poslova, kojemu se dodaje dodatak plaći.

Poslodavac koji primjenjuje drugačiji način izračuna plaće ne može utvrditi plaću u iznosu manje od od onoga koji je za istu složenost poslova utvrđen kolektivnim ugovorom.

U Tarifnom djelu Kolektivnog Ugovora izvršeno je razvrstavanje pojedinih poslova odnosno radnih mesta na osnovi složenosti poslova.

Radna mjesta razvrstani su u najmanje 9 grupa, a odnos između osnovne plaće najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta, ne može biti manji od 1:3,5.

Stimulativni dio plaće

Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, mogu se utvrditi kriteriji i mjerila za vrednovanje ostvarenih rezultata rada i stimulacija zaposlenika za ostvarivanje većih rezultata rada.

Povećanje plaće za radni staž

Osnovica pomnožena s pripadajućim koeficijentom složenosti poslova, povećava se za svaku navršenu godine radnog staža za 0,5%.

Pravo na povećanje osnovne plaće pripada zaposleniku za radni staž koji je upisan u radnu knjižicu, uvećan za tekući radni staž kod poslodavca.

Povećanje plaće za otežane uvjete rada

Kada zaposlenik radi u otežanim uvjetima rada, osnovica plaće zaposlenika povećati će se za 100% po slijedećim elementima:

- utjecaj okoline;
- opterećenja;
- povećani rizik od nastanka ozljeda na radu i profesionalnih bolesti;
- rad sa zagađujućim i prljavim tvarima.

Pravo na povećanu plaću

Osnovica, pomnožena koeficijentom složenosti poslova, povećava se:

- za rad noću, 30%;
- za prekovremeni rad, 50 %;
- za rad nedjeljom, 35%;
- za rad u drugoj smjeni (ako rad traje više od 8 dana neprekidno), 10%;
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata, 15%;
- za rad blagdanom i neradnim danom koji su utvrđeni zakonom: najmanje, 50%;
- za rad na dan Uskrsa: najmanje, 50%.

Dodaci se kumuliraju, osim oko je državni blagdan ili neradni dan utvrđen zakonom, nedjelja.

Naknada plaće

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, u sljedećim slučajevima:

- godišnjeg odmora;
- plaćenog dopusta;
- državnog blagdana;
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje zaposlenika;
- ako zaposlenik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu.

Kolektivnim ugovorima društva, ili pravilnikom o radu, mogu se utvrditi i drugi vidovi naknada u pojedinim specifičim slučajevima.

Pravo na minimalnu naknadu plaće

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće najmanje u visini njegove osnovne plaće za vrijeme kada ne radi zbog:

- obrazovanja, prekvalifikacije strucca osposobljavanja u skladu s potrebama poslodavca;
- obrazovanje ili osposobljavanje sindikalnih povjerenika;

Kolektivnim ugovorima društva ili pravilnikom o radu mogu se utvrditi i drugi vidovi naknada u pojedinim specifičnim slučajevima.

Naknada plaće u slučaju bolovanja

U slučaju odsutnosti zaposlenika s rada zbog bolovanja do 42 dana, zaposleniku pripada naknada plaće najmanje u visini 80 % osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju.

Poslodavac može utvrditi različitu visinu naknade plaće za bolovanje do 42 dana, ovisno o broju dana bolovanja, s tim da naknada ne može iznositi manje od 80% osnovice.

Naknada plaće zaposleniku iznosi 100% od osnovice i u slučajevima utvrđenim propisima o zdravstvenom osiguranju.

Naknada plaće predstavnika zaposlenika

Za rad u zaposleničkom vijeću predstavnik zaposlenika ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, za broj sati utvrđen zakonom ili sporazumom poslodavca i zaposleničkog vijeća.

Naknada plaće sindikalnog povjerenika

Sindikalnom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mesta zbog sindikalne aktivnosti utvrđene zakonom i ugovorom, pripada naknada plaće kao da je radio.

11. OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

Troškovi prijevoza

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijani mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte, odnosno ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijani mjesečne odnosno pojedinačne karte.

Dnevnice

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju u zemlji po nalogu poslodavca, zaposleniku pripada dnevница u iznosu od 130,00 kuna.

Dnevica se obračunava prema trajanju putovanja i to:

- a) puna dnevница od od 12 do 24 sata;
- b) polovina dnevnice od 8 do 12 sati.

Dnevica za službeno putovanje u inozemstvo obračunava se u visini propisanoj za korisnike koji se financiraju iz sredstava državnog proračuna.

Službeno putovanje u inozemstvo odobrava poslodavac.

Odvojeni život

Zaposlenik koji radi u sjedištu društva, a obitelj mu trajno boravi izvan mjesta sjedišta društva, ima pravo na naknadu za odvojeni život u visini od 1.500,00 kuna mjesечно.

Tako utvrđena naknada za odvojeni život, umanjuje se za iznos troškova smještaja, ako je osiguran smještaj.

Naknada za odvojeni život, terenski dodatak i dnevnice, međusobno se isključuju.

Upotreba privatnog automobila u službene svrhe

Zaposleniku kojemu je odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u iznosu 30% cijene litre benzina po prijeđenom kilometru.

Pravo na korištenje privatnog automobila u službene svrhe, određuje poslodavac.

Nagrada učenicima i studentima

Poslodavac je obvezan isplatiti nagradu učenicima i studentima za vrijeme prakse u visini:

- za prvu i drugu godinu srednje škole, više škole i fakultete, 15% prosječne osnovne plaće takvog radnog mjesta kod poslodavca, a najviše 400,00 kuna;
- za treću i četvrtu godinu srednje škole i treću i četvrtu godinu fakulteta, 30% prosječne osnovne plaće takvog radnog mjesta kod poslodavca, a najviše 800,00 kuna.

Solidarna pomoć

Zaposlenik i njegova obitelj imaju pravo na pomoć u sljedećim slučajevima:

- potpore u slučaju smrti zaposlenika u visini od najmanje 7.500,00 kuna;
- potpore u slučaju smrti člana uže obitelji (supružnik, roditelj, djeca ili osobe po zakonu izjednačene s njima) u visini od najmanje 3.000,00 kuna.

Poslodavac može, ako se steknu uvjeti, isplatiti solidarnu pomoć u slučajevima:

- potpore zbog invalidnosti u visini od najmanje 2.500,00 kuna godišnje;
- potpore zbog bolovanja dužeg od 90 dana u visini od najmanje 2.500,00 kuna godišnje.

Jubilarne nagrade

Zaposlenik ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekidni radni staž navršen kod istoga poslodavca:

10 godina radnog staža	Najmanje 1.000,00 kuna
15 godina radnog staža	Najmanje 1.300,00 kuna
20 godina radnog staža	Najmanje 1.700,00 kuna
25 godina radnog staža	Najmanje 2.100,00 kuna
30 godina radnog staža	Najmanje 2.500,00 kuna
35 godina radnog staža	Najmanje 2.900,00 kuna

Otpreminina za umirovljenje

Zaposleniku prigodom odlaska u mirovinu po bilo kojem osnovu pripada pravo na otpremninu u visini od 8.000,00 kuna.

Poklon djeci

Poslodavac može osigurati poklon djeci do 15 godina starosti, roditelju – nositelju zdravstvenog osiguranje djeteta za božićne blagdane u iznosu do 400,00 kuna.

12. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIKA

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

Premještaj

Ako ugovorom o radu nije drugačije uređeno zaposlenik je obvezan raditi u drugom mjestu rada, na udaljenosti koja u redovnom radnom vremenu ne iziskuje izbivanje zaposlenika od kuće u vremenu dužem od 10 sati dnevno, uzimajući u obzir mogućnost dolaska na posao i odlaska s posla sredstvima javnog prijevoza, odnosno ako mu poslodavac u potpunosti ne nadoknadi povećanetroškove života u drugom mjestu rada.

Premještaj bez pismenog pristanka se ne može izvršiti kod slijedećih zaposlenika:

- trudnice;
- majke s djetetom do 3 godine starosti;
- samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti;
- roditelj teže hendikepiranog djeteta;
- malodobnika.

Sudjelovanje zaposlenika u odlučivanju

Zaposleni kod poslodavca koji redovito zapošljava najmanje 20 zaposlenika, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim pravima i interesima, po uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Prava i obveze ugovornih strana i način rješavanja sporova

Ugovorne strane moraju nastojati da se ovaj ugovor pravilno izvršava. Obje strane se obvezuju da neće za trajanje ovog ugovora pristupiti štrajku, isključenju s rada ili pribjeći zatvaranju društva u svrhu ispunjenja zahtjeva za promjenom neke od odredbi iz ovog Ugovora.

Za rješavanje sporova između strana Ugovora koje nije bilo moguće rješiti međusobnim pregovaranjem, osniva se mirovno vijeće i arbitražno vijeće.

Socijalni mir

Za vrijeme važenja ugovora, stranke će se suzdržavati od industrijskih akcija (štrajka, isključenja s rada i dr.).

Obveza čuvanja socijalnog mira ne odnosi se na pitanja o kojima je pokrenut zahtjev za otpočinjanje kolektivnih pregovora radi njihovog uređenja.

Sindikat i poslodavac dogovaraju pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati u slučaju štrajka (koje će prodavaonice i koliko dugo raditi itd.).

Izmjene i dopune ugovora

Svaka ugovorna strana ima pravo predložiti izmjenu ili dopunu Ugovora. Strana koja pokreće postupak izmjene ili dopune Ugovora, radi to u pismenom obliku. Druga strana ima obvezu očitovanja na predložene izmjene i dopune u roku od 30 dana. Ako potpisnici ne postignu suglasnost u postupku mirenja, rješenje spora može se povjeriti arbitražnom sudu.

Rješavanje kolektivnih radnih sporova

Za rješavanje kolektivnih radnih sporova između potpisnika ugovora, koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, pokreće se postupak mirenja. Postupak mirenja pokreće se na pisanoj inicijativi jednog od potpisnika ovog Ugovora.

Mirovno vijeće ima predsjednika i 4 člana. Svaki potpisnik Ugovora imenuje po dva člana u Mirovno vijeće.

Mirenje je uspjelo ako obje strane prihvate pismeni prijedlog nagodbe. Ako ne uspije pregovaranje ni postupak mirenja, ugovorne strane mogu rješavanje kolektivnog radnog sporapovjeriti arbitraži od tri člana.

Tijelo za tumačenje Ugovora

Ugovorne strane imenuju zajedničko tijelo za tumačenje odredba Ugovora i praćenje njegove primjene. Zajedničko tijelo ima 6 članova od kojih svaka strana imenuje po tri člana.

13. PRAVA INVALIDA

Naknada plaće koja invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene opasnosti od invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može se isplatiti u iznosu nižem od osnovne plaće radnog mjesta na koje je do tada bio raspoređen.