

SHEMATSKI PRIKAZ
NACIONALNOG KOLEKTIVNOG UGOVORA O RADU
ZA ZAPOSLENE U TERCIJARNOM,
DISTRIBUCIJSKOM I USLUŽNOM SEKTORU,
KOJI SE PRIMJENJUJE U ITALIJI

1. OPĆE ODREDBE

Nacionalni kolektivni ugovor za djelatnosti trgovine, distribucije i usluge primjenjuje se na radne odnose na određeno i neodređeno vrijeme. Kolektivnim ugovorom uređuju se međusobna prava i obveze zaposlenika i njihovih poslodavaca koji obavljaju djelatnosti iz područja trgovine, distribucije i usluge.

Djelatnosti iz područja trgovine, distribucije i usluge su slijedeće:

- a) Prehrana;
- b) Cvijeće, biljke i slično;
- c) Industrijski proizvodi i roba široke potrošnje;
- d) Djelatnosti vezane za trgovinu i export trgovina;
- e) usluge poduzećima i organizacijama i usluge osobama.

Kolektivni Ugovor primjenjuje se od 01.01.2003 godine do 31.12.2006 godine. Suglasno sa sporazumom o produženoj primjeni kolektivnog ugovora ,izmjenje i dopune kolektivnog ugovora stupaju u snagu od 01.07.2004 godine.

Kolektivni ugovor uređuje slijedeća pitanja:

- za prve dvije godine važenja ugovora :povećanje na plaću koje se izračunava u odnosu na realnu godišnju stopu inflacije od 2,5% za 2003 godinu i u odnosu na predviđenu stopu inflacije koja iznosi 2,3%.
- za 2005.godinu i 2006.godinu povećanje plaće će se izračunavati u odnosu na predviđenu stopu inflacije od 2%.

Kolektivni ugovor će se smatrati produženim ako nije otkazan tri mjeseca prije isteka ugovora. U slučaju otkaza kolektivnog ugovora, primjenjvat će se odredbe iz starog ugovora do sklapanja novog ugovora po pravilima o produženoj primjeni.

2. PRAVA I OBVEZE UGOVORNIH STRANA

Svi se radnici uvrštavaju u jedinstvenu klasifikacijsku ljestvicu koja se sastoji od dvije grupe podjeljene u sedam razreda i upravljačke kadrove.

S tim u vezi podjela platnih razreda s dotičnim djelatnostima je slijedeća:

- a) razred I: najsloženiji poslovi i zadaci s osobitim značajem za poslovanje;
- b) razred II: vrlo složeni poslovi koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost;
- c) razred III: poslovi koji zahtijevaju dodatno poznavanje užeg područja djelovanja;
- d) razred IV: srednje složeni poslovi vezani uz prodaju;
- e) razred V: srednje složeni poslovi i zadaci;
- f) razred VI: manje složeni poslovi i zadaci;
- g) razred VII: jednostavan rutinski rad.

Uvrštavaju se u kategoriju upravljačkih kadrova svi zaposlenici koji obavljaju vrlo složene poslove i zadatke, osim managerskih djelatnosti.

Za operatore prodaje primjenjuje se slijedeća klasifikacija:

- a) prva kategorija, prodavač/operater prodaje koji ima direktni kontakt s kupcem (terenski rad), posao vezan uz pronalaženje novih potencijalnih kupaca;
- b) druga katgorija, službenik nabave koji obavlja poslove vezane uz nabavu robe i razvrstavanje i slaganje robe.

Operater prodaje može obavljati i poslove koji su direktno vezani uz prodaju artikala kao što su promocije, i rad sa kupcima.

Operateri prodaje su obvezni čuvati sve trgovačke poslovne tajne, kao i imati ljubazno i prijazno ponašanje u radu sa klijentima.

Zaposlenici se ne smiju zadržavati u prostorijama rada izvan urednog radnog vremena, osim izričitog odobrenja i poslodavca. Zaposlenicima je zabranjeno napustiti radno mjesto tokom urednog radnog vremena bez izričitog odobrenja poslodavca.

Poslodavac ima zabranu zadržavanja zaposlenika na radnom mjestu izvan urednog radnog vremena, osim u slučaju prekovremenog rada.

Zaposlenik može napustiti radno mjestu, zbog vlastitih potreba, u slučaju izričitog odobrenja poslodavca, u tom slučaju poslodavac može zatražiti naknadu radnih sati, do jedan sat dnevno, i bez obaveze uvećanja plaće.

Zaposlenici su dužni poštivati radno vrijeme. U slučaju zakašnjenja radnika. Predviđene su sankcije za eventualno kašnjenje, odbijanjem postotka plaće od mjesecne plaće radnika.

3. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Pri sklapanju ugovora o radu poslodavac je dužan u pisanom obliku radnika izvestiti o:

- a) datumu otpočinjanja rada i trajanje radnog odnosa;
- b) trajenje probnog rada;
- c) nazivu i vrsti posla na koji se radnik zapošljava;
- d) ekonomskim uvjetima rada (npr. platni razred, plaća, dodaci na plaću).

Zaposlenik je dužan pri sklapanju ugovora poslodavcu dostaviti slijedeće dokumente:

- a) rodni list;
- b) titulu studija i dodatne informacije o profesionalnoj obuci;
- c) potvrde o poznavanju stranih jezika (ako vrsta posla to zahtjeva);
- d) potvrdu o prethodnom radnom iskustvu;
- e) radna knjižica;
- f) eventualnu potvrdu o socijalnom osiguranju radnika;
- g) sanitarna knjižica (za poslove koji to zahtijevaju);
- h) potvrda o primjeni svih propisa o socijalnoj zaštiti radnika;
- i) potvrda o bolovanju prije datuma otpočinjanja radnoga odnosa;
- j) potvrda o radnim danima koje je radnik odradio u prethodnih godine dana prije otpočinjanja radnoga odnosa, sukladno zakonu broj 638 od 11.11.1983 godine;
- k) ostala potrebna dokumentacija i potvrde.

Poslodavac će radniku izdati potvrdu o priloženoj dokumentaciji.

Dokumentacija za zapošljavanje operatera prodaje na mora sadržavati:

- a) minimalno razdoblje tokom godine namijenjeno za putovanja i rad na terenu;
- b) zadatke operatera u razdoblju kada nije na poslovnom putovanju;
- c) prava operatera za korištenje automobila.

Probni rad

Probni rad može trajati najduže:

- a) 6 mjeseci: za poslove upravljačkih kadrova i za Prvi razred;
- b) 60 dana: za poslove iz Drugog i Trećeg razreda;

- c) 45 dana: za poslove iz Četvrtog i Petog razreda;
- d) 30 dana: za poslove iz Šestog i Sedmog razreda;
- e) 60 dana efektivnog rada: za operatera prodaje.

Tokom probnoga rada plaća ne može biti niža od osnovne plaće za vrstu posla na koji se radnik zapošjava. Ukoliko na isteku probnog roka ugovor nije otkazan, radni odnos smatra se zasnovan prema odredbama kolektivnog ugovora, a probni rok se uračunava u radni staž radnika. U eventualnom postupku razvrsgnuća ugovora tokom probnog roka, stranke ugovora nisu podložne otkaznom roku i imaju pravo na otpremninu.

Pripravništvo

Status pripravnika ima osoba koja se zapošjava na radnom mjestu za koji je potrebno izvršiti razdoblje osposobljavanja za samostalni rad. Pripravnički ugovor može biti sklopljen s radnicima Drugog, Trećeg Četvrtog i Petog i Šestog razreda osim za slijedeće poslove:

- a) arhivar i zapisničar;
- b) daktilograf (ako radnik ima potvrdu o stručnoj spremi daktilografa);
- c) ostali poslovi za koje je potrebna dozvola o stručnom osposobljavanju.

Broj zaposlenih pripravnika ne može nadmašiti 100% u odnosu na ukupan broj zaposlenika - stručnih i kvalificiranih radnika kod poslodavca. Prema zakonu 56/87 poslodavci koji nemaju među zaposlenicima stručnih radnika , ili ako zapošjavaju do 3 kvalificirana radnika, mogu zaposliti i do 3 pripravnika.

Dobna granica zaposlenika

Pripravnički ugovor može biti sklopljen s radnicima u dobi od 18 do 29 godine starosti, ili s pripravnicima starijima od 17 godina i sa završenom srednjom stručnom spremom. Za poslove vezane uz prodaju oružja ugovor o radu se može sklopiti sa radnicima starijima od 18 godina.

Zapošljavanje pripravnika

Radni odnos s pripravnikom zasniva se ugovorom o radu u pisanom obliku. Ugovor mora sadržavati odredbe o: vrsti posla, eventualnom probnom radu, platnom razredu i visini plaće pripravnika.

Pri zapošljavanju radnika s pripravničkom ugovorom uvjet za poslodavce jest da je poslodavac zaposlio nekom drugom vrstom ugovora barem 70% pripravnika kojima je u predhodnih 24 mjeseca istekao pripravnički ugovor.

Pripravnik ima pravo na sta prava koja priozlaze iz radnog odnosa kao i zaposlenici koji obavljaju istu vrstu posla. Za obavljanje istih poslova kod različitih poslodavaca pripravnik ima pravo na kumuliranje prethodno odrađenog staža. Kumuliranje je moguće za pripravničke ugovore koji su istekli, ili su u tijeku u jednoj kalendarskoj godini.

Plaća pripravnika i platni razred

Visina pripravničke plaće određuje se na slijedeći način:

- za prvu polovicu pripravnštva radniku pripada plaća iz 2 razreda niže u odnosu na plaću pripadajućeg razreda;
- za drugu polovicu pripravnštva radniku pripada plaća iz jednog nižeg platnog razreda
Pripravničk staž se ubraja u radni staž radnika.

Nakon pripravnštva radniku pripada plaća iz pripadajućeg platnog razreda koji ovisi o poslu za koji se radnik osposobljava.

Trajanje pripravnštva

Pripravnički ugovor traje:

- a) 48 mjeseci za poslove iz Drugog razreda;
- b) 48 mjeseci za poslove iz Trećeg razreda;
- c) 48 mjeseci za poslove iz Četvrtog razreda;
- d) 36 mjeseci za poslove iz Petog razreda;
- e) 24 mjeseci za poslove iz Šestog razreda.

Ako se pripravniku prekine ugovor prije isteka, poslodavac je dužan priopćiti prekid ugovora Općinskoj upravi u roku od 5 dana prekid rada.

4. VRSTE UGOVORA

Ugovor sa nepunim radnim vremenom (part-time)

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklapa se uz suglasnost poslodavca i radnika, u pisanim oblicima. Ugovor mora sadržavati odredbe o:

1. probnom roku (za nove zaposlenike);
2. raspodjeli radnog vremena koji ne može trajati kraće od:
 - a) 16 sati ako se radi o skraćenom radnom vremenu u odnosu na tjedno radno vrijeme;
 - b) 64 sati ako se radi o skraćenom radnom vremenu u odnosu na mjesecno radno vrijeme;
 - c) 532 sati ako se radi o skraćenom radnom vremenu u odnosu na godišnje radno vrijeme.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad subotom s radnim vremenom koji iznosi 8 sati.

Uvjeti za sklanjanje ugovora s nepunim radnim vremenom:

- a) suglasnost radnika i poslodavca za mogućnost prijelaza sa nepunog na puno radno vrijeme;
- b) u odnosu na zapošljavanje nove radne snage, za prijelaz sa nepunog na puno radno vrijeme ili obratno, prednost se daje zaposlenicima koji su već u radnom odnosu kod poslodavca;
- c) suglasnost radnika i poslodavca o eventualnoj preraraspodjeli radnog vermena;
- d) primjena ostalih odredbi koje proizlaze iz kolektivnog ugovora;
- e) suglasnost strana na eventualnu preraspodjelu radnog vremena.

Mjesečni iznos plaće radnika je fiksni. Udio plaće za jedan dan rada se izračunava na slijedeći način: iznos mjesecne plaće podijeljen sa brojem 26.

Zaposlenici s nepunim radnim vremenom imaju pravo na 26 dana godišnjeg odmora.

Radnik može pristati na suplementarni (dopunski) rad do popunjena dnevne ili tjedne pune satnice.

Za suplementarni rad potrebna je suglasnost između radnika i poslodavca. Suplementarni rad može iznositi najviše 120 sati godišnje. Poslodavac može zatražiti suplementarni rad zbog:

- a) inventure;
- b) zbog organizacijskih razloga.

Za suplementarni rad, radnicima na određeno vrijeme i nepunim radnim vremenom, primjenjuje se povišica od 35% za svaki sat rada više.

Poslodavac mora omogućiti uvid u dnevnik suplementarnog rada Udrudi obrtnika na zatjev regionalnih i pokrajinskih Sindikalnih organizacija. Monitoriranje suplementarnog rada omogućuje stranama da odrede fond suplementarnih sati za kalendarsku godinu.

Ako radnik s nepunim radnim vremenom prelazi na puno radno vrijeme ima pravo na jednu dvanaestinu 13. i 14. mjesecne plaće.

Otkazni rok je isti za radnike s nepunim i punim radnim vremenom. Otkazni rok primjenjuju se svakog 1. i 16. Dana u mjesecu.

Zbog njege djeteta do treće godine starosti poslodavci mogu odobriti prijelaz sa punog na nepuno radno vrijeme. Broj sklopljenih ugovora ne može premašiti 2% u odnosu na svu radnu snagu.

Poslodavci koji zapošljavaju od 30 do 49 radnika mogu sklopiti 1 ugovor takve vrste. Rok za podnošenje zahtjeva o prijelazu sa punog na nepuno radno vrijeme je 60 dana. Poslodavac može u tom slučaju zaposliti drugog radnika s nepunim radnim vremenom, s tim da je moguće premašiti ovim ugovorom utvrđeni postotak ugovora s nepunim radnim vremenom.

Za operatore prodaje moguće je sklanjanje part-time ugovora takve vrste s obzirom na njihovu djelatnost i na njihovo tjedno radno vrijeme.

Ugovor o uvrštavanju

Ugovor o uvrštavanju primjenjuje se slijedećim osobama radi uvrštavanja u tržište rada:

- a) osobama u dobi od 18 do 29 godine starosti;
- b) osobama u dobi od 29 do 32 godine starosti koje su u dugogodišnjem statusu nezaposlenja zbog otkaza ugovora o radu od strane poslodavca;
- c) osobama starijima od 50 godina koje su nezaposlene;
- d) osobama koje su najmanje dvije godine nezaposlene;
- e) ženama koje žive u području gdje je stopa zaposlenosti žena za 20% niža od stope zaposlenosti muškaraca;
- f) osobama s težim fizičkim, psihičkim ili mentalnim hendikepom;

Ugovor o uvrštavanju mora sadržavati odredbe o programu uvrštavanja radnika.

Radnici koji se zapošljavaju s takvom vrstom ugovora moraju imati stručne sposobnosti i vještine koje zahtjeva vrsta posla (radnik mora dokazati da je obavljao slične poslove u prethodnih 18 mjeseci).

Ugovor o uvrštavanju mora sadržavati odredbe o:

- a) trajanju ugovora;
- b) eventualnom probnom radu;
- c) radnom vremenu;
- d) platnom razredu za posao za koji se radnik zapošjava.

Za takvu vrstu ugovora radnik se uvrštava u niži platni razred u odnosu na posao koji obavlja.

Radniku se mora omogućiti, osobnim programom rada vrednovanje njegovih stručnih sposobnosti utvrđenim stupnjem stručne spreme, i prethodnog radnog iskustva.

Radno vrijeme radnika s nepunim radnim vremenom ne može trajati manje od 50% od predviđenog radnog vremena.

Program rada mora sadržavati:

- a) vrstu posla i konkretno zanimanje radnika nakon programa uvrštavanja;
- b) trajanje i način provedbe programa uvrštavanja.

Ugovor o uvrštavanju traje najduže 18 mjeseci a za hendikepirane radnika može trajati i do 36 mjeseci.

Ako se ugovor o uvrštavanju pretvoriti u ugovor o radu na neodređeno vrijeme, radnik stiječe pravo na radni staž za period uvrštavanja.

Pri zapošljavanju radnika s pripravničkom ugovorom uvjet za poslodavce jest da je poslodavac zaposlio nekom drugom vrstom ugovora barem 60% radnika kojima je u predhodnih 18 mjeseci istekao ugovor. Ne ubrajaju se radnici koji su otkazali ugovor o rradu, i radnici koji su odbili nastaviti radni odnos kod poslodavca.

Ugovor na određeno vrijeme

Tokom godine broj ugovora o radu na određeno vrijeme ne može premašiti 20% u odnosu na broj ugovora na neodređeno vrijeme kod svakog poslodavca.

Poslodavci koji zapošljavaju do 15 radnika mogu sklopiti do 4 ugovora na određeno vrijeme.

Poslodavci koji zapošljavaju od 16 do 30 radnika mogu sklopiti do 6 ugovora na određeno vrijeme.

Ugovor o pružanju rada na određeno vrijeme

Tokom godine broj ugovora o radu na određeno vrijeme ne može premašiti 15% u odnosu na broj ugovora na neodređeno vrijeme kod svakog poslodavca.

Poslodavci koji zapošljavaju do 15 radnika mogu sklopiti do 2 ugovora o pružanju rada na određeno vrijeme.

Poslodavci koji zapošljavaju od 16 do 30 radnika mogu sklopiti do 5 ugovora o pružanju rada na određeno vrijeme.

Tokom godine ukupni broj ugovora o radu na određeno vrijeme i ugovora o pružanju rada na određeno vrijeme ne može premašiti 28% u odnosu na broj ugovora na neodređeno vrijeme kod svakog poslodavca.

5. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme iznosi u 40 sati tjedno. Poslodavac ima pravo zatražiti dodatne sate prekovremenog rada u odnosu na puno radno vrijeme.

U situacijama kada to zahtjeva priroda posla, Poslodavac može uvesti preraspodjelu radnoga vremena, na način da radno vrijeme traje duže od punog radnog vremena. Tako raspodjeljeno radno vrijeme može trajati najduže 16 tjedana a radno vrijeme može iznositi najviše 44 sati tjedno.

U drugom stupnju pregovaranja moguće je pregovaranje o dužem radnom vremenu koje može trajati:

1. najviše 44 sati tjedno i za razdoblje do 24 tjedana tokom godine;
2. najviše 48 sati tjedno i za razdoblje do 24 tjedana tokom godine.

Uslijed takve preraspodjele radnog vremena Poslodavac će omogućiti radnicima skraćeno radno vrijeme u razdobljima manjeg opsega posla.

Tjedno radno vrijeme za čuvare i radnike koji obavljaju djelatnosti koje su sporedne u odnosu na glavne djelatnosti kod poslodavca iznosi 45 sati.

Radno vrijeme operatera prodaje raspoređuje se na 5 dana u tjednu. Odmor se određuju u skladu sa vrstom posla operatera.

Prekovremeni rad

Prekovremeni rad je rad koji se odvija nakon punog dnevnog ili tjednog radnog vremena. Pojedini radnik može raditi najviše do 200 sati prekovremeno tokom godine.

Povišica za sate prekovremenog rada iznosi:

- a) 15% za rad od 41-og do 48-og sata rada u tjednu;
- b) 20% iznad 48-og sata rada tjedno;
- c) 30% za rad neradnim danom;
- d) 50% za rad noću.

Povišice se ne kumuliraju.

Poslodavac mora omogućiti uvid u dnevnik prekovremenog rada Udruzi obrtnika na zatjev regionalnih pokrajinskih Sindikalnih organizacija.

Noćni rad

Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućega dana smatra se noćnim radom. Povišica za rad noću iznosi 15%.

6. OSLOBOĐENJE OD OBAVEZE RADA I DOPUSTI

Zaposlenik ima pravo na 8 sati plaćenog dopusta uz oslobođenje od obaveze rada. Radnik može zatražiti dopust u razdobljima manjeg opsega posla. Pravo na dopust mora biti kompatibilno s poslovnim potrebama i ne smije ugroziti normalan rad strojeva i ostalih uređaja.

Zaposlenici imaju pravo na dodatnih 56 sati plaćenog dopusta kod poslodavaca koji zapošljavaju do 15 radnika.

Zaposlenicima se plaćeni dopust povećava za 16 sati kod poslodavaca koji zapošljavaju više od 15 radnika prema slijedećem rokovima:

- a) 4 sata od 1. Siječnja 1992;

- b) 4 sata od 1. Siječnja 1993;
- c) 8 sati od 1. Siječnja 1994.

Operateri prodaje imaju pravo na 4 dana plaćenog dopusta, koji će se koristiti u razdobljima manjeg opsega posla i u odnosu na organizaciju rada.

Zaposlenici imaju pravo i na 9 dana plaćenog dopusta tokom godine, prema slijedećim rokovima:

- a) 2 sata od 1.srpna 1984;
- b) 2 sata od 1.srpna 1985;
- c) 2 sata od 1.srpna 1986;
- d) 3 sata od 1.srpna 1992.

Neiskorišteni dopusti tokom kalendarske godine poslodavac će biti isplaćeni pri isteku. Moguće je iskoristiti plaćene dopuste najkasnije do 30.06. slijedeće godine.

Radnik koji radi s nepunim radnim vremenom ima pravo na jednu dvanaestinu plaćenih dopusta za svaki mjesec rada.

Dopust za obrazovanje

Radnici – studenti imaju pravo na plaćeni dopust na dan ispita. Radnici – studenti imaju pravo i na 5 dana plaćenog dopusta tokom godine, odnosno 40 sati tokom godine. Za isplatu plaćenog dopusta radnici studenti moraju priložiti potrebne dokumente koji dokazuju polaganje ispita.

Razdoblje iščekivanja

Radnik ima pravo zatražiti neplaćeno razdoblje iščekivanja zbog bolesti ili drugih težih osobnih problema. Iščekivanje ne može trajati kraće od 1 mjeseca i duže od 6 mjeseci. Tokom iščekivanja radnik zadržava pravo na radno mjesto. Za to razdoblje poslodavac može zaposliti na određeno vrijeme drugog radnika. Mjesečna plaća se ne isplaćuje za razdoblje iščekivanja koji se ne ubraja se u radni staž radnika.

Roditeljski dopust

Radnice u trudnoći i nakon poroda imaju pravo na oslobođenje od obaveze rada i na rodiljni dopust i to:

- a) 2 mjeseca prije rođenja djeteta;
- b) od predviđenog datuma rođenja djeteta do datuma rođenja djeteta;
- c) 3 mjeseca nakon poroda;

d) dodatnih 6 mjeseci nakon razdoblja iz točke c), odnosno period produljenog rodiljnog dopusta.

Ženama koje obavljaju teške poslove dopust iz točke b) traje 7 mjeseci nakon poroda.

U slučaju smrti, teže bolesti ili mentalnog hendikepa majke, pravo iz točke b) može se primijeniti ocu djeteta. Pravo iz točke c) primjenjuje se jednom od roditelja, majci ili ocu djeteta. Dopusti iz točke a) i b) ubrajaju se u radni staž radnika kao i pravo na 13. plaću, otpremninu i godišnji odmor i ostala prava koja proizlaze iz ugovora o radu. Za dopust iz točke c) radnik nema pravo na 13. plaću i godišnji odmor ali se razdoblje dopusta ubraja u radni staž radnika. Za obavezni rodiljni dopust radnica ima pravo na 80% mjesecne plaće, dok za period produženog rodiljnog dopusta radnici pripada 30% mjesecne plaće.

Poslodavac je dužan omogućiti radnici – majci 2 dnevna dopusta zbog njene djeteta do 1 godine starosti. Radnica ima pravo na 1 dnevni dopust, ako radno vrijeme iznosi manje od 6 sati. Dnevi dopust može zatražiti jedan od roditelja, majka ili otac djeteta. Otac ima pravo na dnevni dopust za njenu djetetu samo uz pismenu suglasnost majke. Roditelji nemaju pravo na roditeljski dnevni dopust, ako koriste pravo na odsutnost s posla. Svaki dnevni roditeljski dopust iznosi 1 sat. Radnica – majka ima pravo privremeno napustiti radno mjesto zbog bolesti djeteta do 3 godine starosti. Pravo se priznaje majci ili ocu djeteta.

Part-time ugovor o radu nakon rodiljnog dopusta

Sklapanjem part- time ugovora omogućuje se prijelaz sa punog na nepuno radno vrijeme (part-time) zaposlenicima – roditeljima zbog njene djeteta do 3 godine starosti. Broj part- time ugovora nakon rodiljnog dopusta može iznositi do 3% ukupnog broja zaposlenika u pojedinoj radnoj jedinici.

U radnim jedinicama koje zapošljavaju od 20 do 33 radnika može se sklopiti 1 part- time ugovor o radu nakon rodiljnog dopusta.

Dopust zbog sklapanja braka

Za sklapanje braka radnik koji nije na probnom roku ima pravo na plaćeni dopust od 15 dana. Sukladno s organizacijom rada poslodavac mora omogućiti radniku korištenje plaćenog dopusta tri dana prije sklapanja braka.

Bolovanje

U slučaju bolesti radnik je dužan izvestiti poslodavca isti dan. Radnik je obavezan priložiti liječničko opravdanje za odsutnost s posla. Radnik je obavezan pridržavati se navedenih datuma otponinjanja i završetka bolovanja koje određuje liječnik. Ugovor o radu smatra se otkazan ako se radnik ne pridržava navedenih datuma bolovanja, odnosno ako se neopravdano ne pojavi, nakon bolovanja na svom radnom mjestu.

Poslodavac ima pravi izvršavati provjere tokom bolovanja radnika. Radnik je dužan pridržavati se uputa liječnika. U slučaju bolovanja pravo na očuvanje svog radnog mesta iznosi 180 dana u kalendarskoj godini od dana bolovanja.U slučaju dužeg bolovanja, poslodavac ima pravo radniku otkazati ugovor o radu.

Radik je obavezan biti dostupan kući od 10:00 od 12:00 sati ujutro i od 17:00 do 19:00 sati uvečer.

Tokom bolovanja radniku pripada:

- a) naknada koja iznosi 50% plaće od 4. Do 21. dana bolovanja; 2/3 plaće nakon 21. dana bolovanja;
- b) dodatak naknadu koju podmiruje I.N.P.S. (Drzavna služba za socijalnu skrb) koji iznosi:
 - 1) 100% plaće za prva tri dana bolovanja;
 - 2) 75% plaće od 4. Do 20. Dana bolovanja;
 - 3) 100% plaće nakon 21. Dana bolovanja.

Radnik je dužan priložiti poslodavcu liječničku potvrdu radi stjecanja prava na naknadu plaće za razdoblje bolovanja.

Povreda na radu

U slučaju povrede na radu radnik je dužan obavjestiti poslodavca.Za dan povrede na radu radniku pripada naknada koja iznosi 100% plaće.Nakon dana povrede radniku pripada dodatak na naknadu koju podmiruje I.N.A.I.L. (Drzavna služba za povrede na radu) koji iznosi:

- 1) 60% plaće za prva 3 dana od dana povrede na radu;
- 2) 90% plaće od 5. Do 20.dana od dana povrede na radu;
- 3) 100% plaće nakon 21. dana od dana povrede na radu.

Za neradne dane tokom odsutnosti s posla zbog povrede na radu radniku pripada naknada u iznosu od 100% plaće.

U slučaju da je nesposobnost za rad uzrokovana povredom na radu ili boleću ,radniku pripada pravo na očuvanje svog radnog mesta do 180 dana, od dana odsutnosti s posla. Radnik ima pravo na dodatnih 120 dana neplaćenog razdoblja iščekivanja ako priloži liječničku potvrdu koja potvrđuje potreban period rehabilitacije zbog bolesti ili povrede na radu. Period iščekivanja ubraja se u radni staž radnika. Nakon razdoblja iščekivanja poslodavac ima pravo radniku otkazati ugovor o radu.

U slučaju da je privremena apsolutna nesposobnost za rad uzrokovana povredom na radu, nakon 180 dana odsutnosti s posla radnik može zatražiti pravo na očuvanje svog radnog mesta i period neplaćenog iščekivanja do potpune rehabilitacije.

U slučaju trajanja bolesti nakon završetka neplaćenog razdoblja iščekivanja, poslodavac ima pravo radniku otkazati ugovor o radu. Ako ugovor nije otkazan, prvih 120 dana neplaćenog razdoblja iščekivanja ubrajaju se u radni staž radnika.

Za radnike na određeno vrijeme pravo na očuvanje radnog mesta i naknada plaće primjenjuju se do isteka ugovora o radu.

7. PRAVA RADNIKA SA SMANJENOM RADNOM SPOSOBNOŠĆU

U slučaju otkaza ugovora o radu uslijed povrede na radu i nesposobnosti za rad poslodavac će osigurati operateru prodaje prioritet za zapošljavanje na jednostavnijim poslovima, u odnosu na zapošljavanje nove radne snage. Zapošljavanje radnika sa smanjenom radnom sposobnošću mora biti sukladno s pravilima i odredbama o zapošljavanju radnika sa smanjenom radnom sposobnošću.

Poslodavci koji zapošljavaju više od 80 radnika mogu zaposliti ex novo, 90 dana nakon isteka radnog odnosa radnika sa smanjenom radnom sposobnošću, na poslovima koje odgovaraju njegovim radnim sposobnostima

Radnik je dužan upisati se u listu invalida u mjesnom zavodu za zapošljavanje,ako je postotak invalidnosti radnika iznad 1/3.

Operater prodaje koji ima obavezu korištenja automobila u službene svrhe, može zatražiti do 6 mjeseci neplaćenog iščekivanja u slučaju da mu je oduzeta vozačka dozvola zbog nepridržavanja prometnih pravila.

8. GODIŠNJI ODMOR

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 26 radnih dana. Nedjelje i ostali državni praznici ne ubrajaju se u dane godišnjeg odmora. Plan korištenja godišnjih odmora u razdoblju od svibnja do listopada utvrđuje poslodavac. Poslodavac i radnik mogu utvrditi i drugo razdoblje za korištenje godišnjeg odmora. Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor najviše u dva dijela.

Godišnji odmor radnika ne može započeti nedjeljom, blagdanom i neradnim danom. Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Za razdoblje godišnjeg odmora radniku pripada pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario da je radio. Za godišnji odmor, radniku kojemu se plaća isplaćuje u obliku provizije pripada pravo na naknadu u visini prosječne provizije isplaćene drugim radnicima istog odjela.

Zbog procesa rada poslodavac može zatražiti od radnika prekid godišnjeg odmora.Ukoliko zbog prekida korištenja godišnjeg odmora zbog procesa rada nastane materijalna šteta za

radnika, Poslodavac se obvezuje nadoknaditi materijalnu štetu radniku. Korištenje godišnjeg odmora radnika nastavlja se u nekom drugom razdoblju.

9. DISCIPLINSKE ODREDBE

U slučaju neispunjavanja radnih zadataka poslodavac će radniku primijeniti slijedeće disciplinske mjere:

- 1) za lakše nepridržavanje radnih odredbi:verbalni prijekor;
- 2) za uzastopno nepridržavanje radnih odredbi:pismeni prijekor;
- 3) kazna u iznosu od udjela plaće za 4 radna sata;
- 4) suspendirati plaću i prekinuti radni odnos, najduže do 10 dana;
- 5) disciplinski otkaz ugovora o radu bez primjene otkaznoga roka.

Kazna se primjenjuje u slijedećim slučajevima:

- a) zbog kašnjenja na poslu;
- b) zbog nemarnosti u obavljanju posla;
- c) zbog nenazočnosti na radnom mjestu (više od 3 dana);
- d) ako radnik ne izvijesti poslodavca o promjeni sjedištajli prebivališta.

Suspandiranje plaće se primjenjuje u slijedećim slučajevima:

- a) zbog oštećenje robe od strane radnika;
- b) zbog rada u pijanom stanju;
- c) ako se ponovi situacija iz točke a) i b).

Disciplinski otkaz ugovora o radu primjenjuje se u slijedećim slučajevima:

- a) zbog nenazočnosti na radnom mjestu (više od 3 dana);
- b) zbog uzastopnog kašnjenja na poslu;
- c) zbog kršenja pravila o sigurnosti na radnom mjestu;
- d) Nepridržavanje obveze čuvanja trgovačkih poslovnih tajni;
- e) nepridržavanje zabrane takmičenja zaposlanika s poslodavcem;
- f) uzastopno nepridržavanje zbog kojeg je predviđeno suspendiranje plaće.

Nepridržavanje obveze čuvanja trgovačkih poslovnih tajni i nepridržavanje zabrane takmičenja zaposlanika s poslodavcem predstavljaju temelj za prestanak radnog odnosa odnosno disciplinskog otkaza ugovora o radu.

10. OTKAZ UGOVORA O RADU

Svaka strana ima pravo na redovini otkaz ugovora o radu na neodređeno vrijeme. U slučaju redovitog otkaza ugovora primjenjuju se propisani otkazni rokovi. Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme (otkaz prije isteka ugovora) ili na neodređeno vrijeme (otkaz bez otkaznog roka) u slučaju nemogućnosti nastavka radnog odnosa (pravedan spor). U slučaju otkaza o radu na neodređeno vrijeme, stranka koja otkazuje stiječe pravo na naknadu. Otkaz ugovora o radu izvršava se putem preporučanog pisma.

Otkaz ugovora o radu iz opravdanih razloga od strane Poslodavca izvršava se u slučaju nepridržavanja obveznih odredbi ugovora, odnosno kada zbog gospodarskih, tehničkih i organizacijskih razloga, prestane potreba za radom radnika. U slučaju otkaza ugovora i opravdanih razloga radnik može u roku od petnaest dana od dostave odluke o otkazu ugovora, zahtijevati od Poslodavca razloge zbog kojih je ugovor otkazan.

Otkaz ugovora iz političkih, vjerskih, ili drugih razloga smatra se nevaljan.

Otkazni rokovi primjenjuju se od 1. do 16. dana u mjesecu na slijedeći način:

<i>Radni staž</i>	<i>Otkazni rok po razredima</i>			
Do 5 godina	Upravljački kadrovi i 1° r.	2°-3°	4°-5°	6°-7°
Do 5 godina	60 dana	30 dana	20 dana	15 dana
Od 5 do 10 godina	90 dana	45 dana	30 dana	20 dana
Više od 10 godina	120 dana	60 dana	45 dana	20 dana

Za operatere prodaje otkazni rokovi su slijedeći:

- do 5 godina radnog staža, 30 dana;
- od 5 do 10 godina radnog staža: 45 dana;
- više od 10 godina radnog staža: 60 dana.

Otkaz ugovora o radu od strane radnika je moguć ako se operateru prodaje koji se isplaćuje na proviziju ne omogući službeni put zbog obavljanja njegove djelatnosti, odnosno ako je zadržan u sjedištu društva duže od jedne trećine vremena namjenjenom za službena putovanja.

11. OBRAZOVANJE

Poslodavac je dužan omogućiti radniku plaćene dopuste za stručno i opće školovanje radi stjecanja srednje stručne spreme i visoke stručne spreme. Radnik ima pravo na plaćeni dopust koji iznosi 150 sati. Plaćeni dopust raspoređuje se u 3 godine ali se radniku može omogućiti korištenje plaćenog dopusta i u jednoj kalendarskoj godini. Broj radnika koji su upućeni na školovanje, ne može premašiti 2% ukupne radne snage kod poslodavca. Kod poslodavaca koji zapošljavanju od 30 do 49 radnika pravo na školovanje stijeće 1 radnik tokom kalendarske godine. Pravo na plaćene dopuste zbog školovanja stječe i radnici – stranci.

12. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Sindikalni rukovodilac je radnik koji je:

- a) član državnih, regionalnih i pokrajinskih Odbora ili Vijeća Sindikalnih Organizacija koje su sudjelovale u sklapanju Nacionalnog kolektivnog ugovora;
- b) član Sindikalnih Zastupništva koji djeluju u radnim jedinicama koje zapošljavaju više od 15 radnika;
- c) član Jedinstvenog Sindikalnog Zastupništva koji djeluje umjesto pojedinih Sindikalnih Zastupništva.

Imenovanje izabranih sindikalnih rukovodilaca iz točke a) i b) mora biti priopćeno Poslodavcu i Organizaciji Poslodavaca putem preporučenog pisma. Članovi Odbora iz točke a) imaju pravo na plaćeni dopust do 75 sati godišnje zbog sindikalnih sjednica Odbora ili Vijeća. Sindikalni rukovodilac koji je ujedno i član više sindikalnih Odbora ili Vijeća ima pravo na plaćeni dopust do 130 sati godišnje.

Članovi Sindikalnih Zastupništva koji djeluju kod Poslodavca imaju pravo na plaćeni dopust. Pravo na plaćeni dopust ima:

- a) jedan sindikalni rukovodilac za svako Sindikalno Zastupništvo u radnoj jedinici do 200 radnika iz djelatnosti za koju je Sindikalno zastupništvo nastalo;
- b) jedan sindikalni rukovodilac za svako Sindikalno Zastupništvo svakih 300 radnika u radnoj jedinici do 3.000 radnika iz djelatnosti za koju je Sindikalno zastupništvo nastalo;
- c) jedan sindikalni rukovodilac za svako Sindikalno Zastupništvo svakih 500 radnika u radnim jedinicama sa više radnika.

Kod poslodavaca iz točke b) i c) plaćeni dopusti iznose mjesečno 12 sati, dok kod poslodavaca iz točke a) plaćeni dopust za svakog zaposlenika iznosi 1,5 sati godišnje. Poslodavac mora osigurati svakom Sindikalnom Zastupništvu mogućnost izvjećivanja i podjelu tiska.

U radnim jedinicama sa više od 15 radnika gdje djeluje Jedinstveno Sindikalno Zastupništvo broj članova se uvrđuje na slijedeći način:

- a) 3 člana Jedinstvenog Sindakalnog Zastupništva za radne jedinice koje zapošljavaju do 200 radnika;
- b) 3 člana svakih 300 radnika u radnoj jedinici do 3.000 radnika;
- c) 3 člana svakih 500 radnika u većim radnim jedinicama uz dodatni broj članova iz točke b).

U radnim jedinicama sa više od 1500 radnika gdje djeluje Jedinstveno Sindakalno Zastupništvo, za svaka 1000 radnika više dodaju se još 2 člana zastupništva.

Članovi Jedinstvenog Sindakalnog Zastupništva, koji djeluje kod Poslodavca imaju pravo na plaćeni dopust. Pravo na dopust stijeću:

- a) 3 člana Jedinstvenog Sindakalnog Zastupništva za radne jedinice koje zapošljavaju do 200 radnika;
- b) 3 člana svakih 300 radnika u radnoj jedinici do 3.000 radnika;
- c) 3 člana svakih 500 radnika u većim radnim jedinicama uz dodatni broj članova iz točke b).

Pravo na neplaćeni dopust najmanje do 8 dana tijekom kalendarske godine imaju Sindikalni rukovodioci zbog sindikalnih sjednica i drugih sindikalnih aktivnosti.

U radnim jedinicama sa više od 15 radnika, radnici imaju pravo sudjelovati u organiziranim skupovima i sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s sindikalnim i ostalim pravima koja priozlaze iz radnog odnosa. Radnicima je omogućeno održavanje skupova tokom i izvan radnog vremena. Radnicima pripada pravo na naknadu plaće kao da su radili do 12 sati godišnje zbog sindikalnih sjednica i drugih sindikalnih aktivnosti.

Poslodavac je dužan omogućiti održavanje referenduma za izbor sindikalnih rukovodilaca i povjerenika, izvan redovnog radnog vremena.

Sindikalne organizacije mogu imenovati rukovodioca sindikalnih zastupništva u radnim jedinicama sa više od 15 operatera prodaje. Moguće je imenovati sindikalnog zastupnika u radnim jedinicama koje zapošljavaju manje od 15 radnika, i više od 7 operatera prodaje. U poduzećima koja imaju više radnih jedinica i u kojima djeluje sindikalno zastupništvo poduzeća za svaku radnu jedinicu, moguće je osnovati tijelo ili odbor za koordinaciju. Članovi izvršnog tijela za kooordinaciju mogu biti:

- a) 3 rukovodioca u radnim jedinicama do 25 radnika;
- b) 6 rukovodioca u radnim jedinicama od 26 do 70 radnika;
- c) 9 rukovodioca u radnim jedinicama sa više od 70 radnika.

Sindikalni rukovodioci imaju pravo na 4 dana plaćenog dopusta godišnje uz dodatna 5 dana plaćenog dopusta radi sindikalne organizacije unutar poduzeća.

Prava sindikalnog povjerenika

Sindikalne Organizacije, koje su ugovorne strane kolektivnog ugovora mogu imenovati uz prijedlog radnika, jednog sindikalnog povjerenika u poduzećima koja zapošljavaju više od 15 radnika. Sindikalnom povjereniku se ne može otkazati ugovor o radu zbog obavljanja sindikalne aktivnosti. Otkaz ugovora o radu zbog obavljanja njegove funkcije smarat će se nevaljan.

13. PLAĆA, DODACI NA PLAĆU I OTPREMNINE

Plaća se sastoji od:

- a) osnovne plaće;
- b) dodatak na skupoču (skupinarski doplatak);
- c) ostali dodaci po osnovi državnih ili pokrajinskih odredbi (ako su prisutni);
- d) povećanja plaće po godinama starosti;
- e) ostali dodaci i povećanja koja proizlaze iz kolektivnog pregovaranja.

Dodatak na skupoču iz točke b) utvrđuje se na državnoj razini, posebnim sporazumima.

Osim povremenog rada. mjesecna plaće radnika je fiksna, ne mijenja se u odnosu na praznike, plaćene dopuste i na tjedno radno vrijeme. Svim radnicima koji su zaposleni od 1.siječnja 1999, imaju pravo na jednokratni dodatak plaći (una tantum).

13° i 14° mjesecna plaća

13. mjesecna plaća se isplaćuje jednom godišnje prigodom Božićnih blagdana, u iznosu od jedne mjesecne plaće.

14. mjesecna plaća se isplaćuje 1.srpnja svake godine, u iznosu od jedne mjesecne plaće.

Pravo na odmor i dodaci na plaću za rad praznikom

Radnik ima pravo na tjedni odmor.

Slijedeći praznici moraju biti isplaćeni:

- a) državni praznici, 25.04 (Dan Oslobođenja), 1.Maj;
- b) 01.01, 06.01, Uskrsni Ponedjeljak, 15.08, 01.11, 08.12, 25.12, 26.12. dan svetog zaštitnika grada.

Ako radnik radi na dane blagdana i praznika ima pravo na naknadu plaće koja se izračunava kao prakovremeni rad blagdanom.

Za rad praznikom, ako je dan praznika nedjelja, radnik ima pravo na dodatak na plaću. Dodatak iznosi udio plaće koju radnik ostvaruje za jedan radni dan.

Ako radnik radi neradnim danom plaća radnika povćava se za 30%.

Radni staž

Radni staž teče od prvog radnog dana kod poslodavca. Navedenim kategorijama radnika radni staž se povećava na slijedeći način:

- a) za ratne invalide: 1 godina;
- b) za ratne ranjenike i radnike koji su postigli višu vojnu titulu: 6 mjeseci;
- c) za radnike - vojниke koji su se borili u ratnoj zoni (6 mjeseci za 1 godinu odsluživanja u ratnoj zoni, 3 mjeseca za više od 6 mjeseci odsluživanja u ratnoj zoni).

Povećanje radnog staža iz točke a), b) i c) kumuliraju se najviše do 36 mjeseci.

Promjena radnog mesta

Radnik obavlja djelatnosti vezane uz radno mjesto na koje se zapošljava. Ako radnik obavlja djelatnosti višeg razreda, radnik stijeće pravo na višu plaću koja je predviđena za taj posao.

14. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Naknade

Radniku koji je upućen od strane poslodavca na rad izvan mjesta rada pripadaju slijedeće naknade:

- 1) naknada prijevoznih troškova;
- 2) naknada za prijevoz prtljage;
- 3) naknada ostalih troškova koji su vezani uz djelatnost;
- 4) dnevница koja ne može biti manja od kvote plaće za jedan radni dan, povećana za 50%.

Ako rad izvan radnog mjesta ne uključuje noćenje, dnevница se smanjuje za 1/3. Ako rad na terenu traje duže od 1 mjeseca, dnevница se smanjuje za 10%. Umjesto naknade iz točke d) poslodavac može radniku isplatiti fiksnu naknadu (za troškove smještaja i prehrane).

Operateri prodaje imaju pravo na fiksnu dnevnicu koja iznosi 50% plaće.

Ako operater prodaje, tokom ugovornog razdoblja, nije upućen na niti jedno službeno putovanje, pripada mu naknada u iznosu od:

- a) 2/3 dnevnice: ako radi u sjedištu poduzeća;
- b) 2/3 dnevnice i dodatne naknade za povećane troškove: ako uz suglasnost poslodavca operater ima stalno prebivalište izvan sjedišta poduzeća.

15. TARIFNI DIO

Osnovna plaća

Osnovna plaća radnika primjenjuje se od 1. rujna 2003 godine u slijedećim postocima i prema slijedećim rokovima:

Osnovna plaća	Razred	Od 1. rujna 2003	Od 1. rujna 2004	Od 1. rujna 2005	Ukupno nakon isteka rokova isplate
€ 1.843,46	Upravljački kadrovi	80% € 1.474,77	90% € 1.659,11	100% € 1.843,46	€ 1.843,46
€ 1.548,52	I.	80% € 1.238,82	90% € 1.393,67	100% € 1.548,52	€ 1.548,52
€ 1.407,05	II.	80% € 1.125,64	90% € 1.266,35	100% € 1.407,05	€ 1.407,05
€ 1.275,37	III.	80% € 1.020,30	90% € 1.147,83	100% € 1.275,37	€ 1.275,37
€ 1.170,22	IV.	80% € 936,18	90% € 1.053,20	100% € 1.170,22	€ 1.170,22
€ 1.105,99	V.	80% € 884,79	90% € 995,39	100% € 1.105,99	€ 1.105,99
€ 1.044,12	VI.	80% € 835,30	90% € 939,71	100% € 1.044,12	€ 1.044,12
€ 971,60	VII.	80% € 777,28	90% € 874,44	100% € 971,60	€ 971,60

Ostali dodaci po osnovi državnih ili pokrajinskih odredbi (ako su prisutni) nisu uračunati u osnovnu plaću.

Pomicanje u službi (po godinama starosti)

Zbog pomicanja u službi (po godinama starosti) za rad kod Poslodavca, radniku pripada pravo na dodatak na plaću, koji se isplaćuje 10 puta svakih 3 godina službe.

<i>Od 1. Siječnja 1990</i>		
<i>Razred</i>	<i>lire</i>	<i>euro</i>
Upravljački kadrovi	49.300	25,46
I Razred	48.100	24,84
II Razred	44.200	22,83
III Razred	42.500	21,95
IV Razred	40.000	20,66
V Razred	39.300	20,30
VI Razred	38.200	19,73
VII Razred	37.700	19,47

Dodatak na skopoču (skupinarski doplatak)

<i>Od 1.siječnja 1990</i>		
<i>Razred</i>	<i>lire</i>	<i>euro</i>
Upravljački kadrovi	1.046.308	540,37
I Razred	1.040.778	537,52
II Razred	1.031.140	532,54
III Razred	1.022.162	527,90
IV Razred	1.015.026	524,22
V Razred	1.010.619	521,94

VI Razred	1.006.395	519,76
VII Razred	1.002.045	517,51

Povećanje mjesecne plaće

Povećanje na plaću radnicima je isplaćeno prema navedenim rokovima:

Razred	Od 1.7.04	Od 1.12.04	Od 1.7.05	Od 1.9.06	Ukupno
Upravljački kadrovi	€ 60,76	€ 64,24	€ 39,93	€ 52,08	€ 217,01
I razred	€ 54,74	€ 57,86	€ 35,97	€ 46,92	€ 195,49
II razred	€ 47,35	€ 50,05	€ 31,11	€ 40,58	€ 169,09
III razred	€ 40,47	€ 42,78	€ 26,59	€ 34,69	€ 144,53
IV razred	€ 35,00	€ 37,00	€ 23,00	€ 30,00	€ 125,00
V razred	€ 31,62	€ 33,43	€ 20,78	€ 27,10	€ 112,93
VI razred	€ 28,39	€ 30,01	€ 18,66	€ 24,33	€ 101,39
VII razred	€ 24,31	€ 25,69	€ 15,97	€ 20,83	€ 86,80