

SHEMATSKI PRIKAZ KOLEKTIVNOG UGOVORA KONZUM D.D., KOJI SE PRIMJENJUJE U HRVATSKOJ

1. OPĆE ODREDBE

Kolektivni ugovor Društva Konzum d.d. (dalje u tekstu: poslodavac) obvezuje ugovorne strane, a primjenjuje se na sve radnike članove Sindikata trgovine i one koji to postanu za vrijeme važenja Kolektivnog ugovora. Pisanom odlukom poslodavac može odredbe Kolektivnog ugovora primijeniti na sve radnike u društvu.

Normativni dio kolektivnog ugovora sklapa se na razdoblje od 5 godina. Kolektivni ugovor primjenjuje se od 01.siječnja 2007. godine.

Tarifni dio kolektivnog ugovora sklapa se na rok od 1 godine dana.

Ovaj ugovor ne odnosi se na radnike s posebnim ovlaštenjima čija su prava i obveze utvrđene posebnim ugovorom.

Svaka ugovorna strana može pisano otkazati kolektivni ugovor. Otkazni rok iznosi 60 dana.

Svaka ugovorna strana ima pravo predložiti izmjenu ili dopunu kolektivnog ugovora.

2. ZASNIVANJE RADNOGA ODNOSA

Prije zasnivanja radnoga odnosa mogu se provjeriti stručne i druge sposobnosti radnika.

Probni rad

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

- 5 mjeseci za radnike s VII. Ili VIII. Stupnjem stručne spreme;
- 3 mjeseca za radnike s IV., V. i VI.stupnjem stručne spreme;
- 2 mjeseca za radnike s III..stupnjem stručne spreme;
- 1 mjesec za sve ostale radnike.

Pripravnički staž

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

- 6 mjeseci za pripravnike IV. i V. stupnja stručne spreme;
- 9 mjeseci za pripravnike VI. stupnja stručne spreme;
- godinu dana za pripravnike VII. I VIII. stupnja stručne spreme.

Naknada učenicima i studentima na praktičnoj obuci

Učenicima i studentima poslodavac će isplatiti nagradu za rad: Za učenike na praktičnoj obuci najmanje 15% od prosječne plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske. Za prvu i dugu godinu više škole ili fakulteta 30% prosječne plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske.

Program zbrinjavanja viška radnika

Prava koja se osiguravaju radnicima, kada prestane potreba za njihovim radom:

- 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 2 godine jednokratno pravo na otpremninu.

Otpremnina u slučaju zbrinjavanja viška radnika

Radniku kojemu je u skladu s Programom zbrinjavanja viška radnika prestao radni odnos, pripada najmanje otpremnina u iznosu polovine prosječne netto mjesečne plaće, isplaćene radniku tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

3. RADNO VRIJEME

Punoradno vrijeme radnika uključujući i stanku, iznosi 40 sati tjedno. Nedjelja je u pravilu dan tjednoga odmora. Ako radnik radi nedjeljom, mora mu se osigurati dan tjednog odmora.

Prekovremen rad

Prekovremen rad može iznositi najviše 10 sati tjedno.

Preraspodjela radnog vremena

Poslodavac mora izvijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnoga prekovremenoga rada. Ukoliko se s preraspodjelom radnog vremena prelazi broj sati utvrđen planom godišnjeg fonda sati, poslodavac je dužan zatražiti suglasnost radničkog vijeća.

4. PRAVO NA DOPUST

Plaćeni dopust

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće u slučajevima:

Sklapanje braka	4 dana
Rođenje djeteta	2 dana
Smrti člana uže obitelji	4 dana
Smrti člana šire obitelji	3 dana
Selidbe u drugo mjesto	3 dana
Selidbe u istome mjestu	2 dana
Elementare nepogode (zbog većih oštećenja -7 radnih dana)	5 dana
Kao dobrovoljni davatelj krvi	2 dana
Radi traženja članova obitelji nestali u Domovinskom ratu	5 dana

Plaćeni dopust za obrazovanje

Radnik koji se obrazuje ima pravo na plaćeni dopust zasvaki ispit (jedan dan) i za diplomski ispit (5 radnih dana).

Bolovanje

Za vrijeme bolovana radnik ima pravo na naknadu u iznosu od 80% plaće.

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.

5. GODIŠNJI ODMOR

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana. Godišnji odmor duži od 18 dana utvrđuje se ovisno o godinama radnog staža.

do 5 godina	2 radna dana
od 5 do 10 godina	4 radna dana
od 10 do 15 godina	6 radna dana
od 15 do 20 godina	8 radnih dana
od 20 do 30 godina	10 radnih dana
Više od 30 godina	12 radnih dana

Prema ocjeni poslodavca uzimajući u obzir uvjete rada, djelotvornost i kvalitatu rada, socijalne uvjete dodaju se od 1 do 7 radnih dana.

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

Pomoć za podmirenje troškova godišnjega odmora

Radnik ima pravo na isplatu pomoći za podmirenje troškova godišnjeg odmora. Visina pomoći utvrditi će se Tarifnim kolektivnim ugovorom.

6. OTKAZ UGOVORA O RADU

U slučaju otkaza ugovora na zahtjev radnika otkazni rok je:

- 3 mjeseca: za radnike zaposlene na rukovodećim radnim mjestima;
- 1 mjesec: za radnike V,VI,VII,VIII stupnja stručne spreme;
- 15 dana: za sve ostale radnike.

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

7. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

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

Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće sindikalni povjerenik ostvaruje u ovisnosti o broju članova sindikata kod poslodavca, tako da za svakog člana sindikataima pravo na jedan sat aktivnosti tijekom kalendarske godine.

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

Povjerenik za zaštitu na radu

Povjerenika za zaštitu na radu imenovat će sindikat potpisnik kolektivnog ugovora.

Za obavljanje poslova povjerenik za zaštitu na radu ima pravo na naknadu plaće svog radnog mesta za 6 sati tjedno.

8. ZAŠTITA RADNIKA SA SMANJENOM RADNOM SPOSOBNOŠĆU

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 rau, invaliditeta, profesionalne bolesti, poslodavac je dužanoga toga radnika osigurati sljedeća prava:

- a) povoljniju normu;
- b) rad s umanjenim fondom sati;
- c) rad na jednostavnijim poslovima.

Prava invalida

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

9. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

Plaća

Plaća radnika se satoji od:

- osnovne plaće;
- povećanja plaće po osnovi radnog staža i otežanih uvjeta rada;
- stimulativnog dijela i ostalih dodataka.

Platni razredi

Svi poslovi kod poslodavca, koji za obračun plaća primjenjuju sistem koeficijenata razvrstavaju se pravilnikom o radu u najmanje 7 grupa složenosti u najmanjem rasponu od 1:3,2.

Osnovnaplaća radnika uvećava se za svaku navršenu godinu staže za najmanje 0,5 posto.

Uvećanja na plaću

Plaća radnika uvećava se najmanje:

- za rad noću, 40%;
- za prekovremeni rad, 60 %;
- za rad nedjeljom, 40%;
- 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.

10. OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

Otpremnina zbog umirovljenja

Prilikom odlaska u mirovinu radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od 3 prosječne mjesecne netto plaće isplaćene po zaposleniku kod poslodavca u prethodna tri mjeseca.

Jubilarne nagrade

Zaposlenik ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekidni radni staž navršen kod istoga poslodavca, najmanje u iznosu određenom kolektivnim ugovorom.

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

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

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

Poklon djeci

Povodom božićnih blagdana radnicima će biti isplaćen novčani iznos, ili će se dati poklon za svako dijete mlađe od 15 godina.

Solidarna pomoć

Radnik ima pravo na pomoć u visini od 1-3 prosječne mjesecne plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u slučajevima smrti radnika, smrti bračnog druga, smrti roditelja i slično.

Privremena spriječenost za rad

U slučaju privremene spriječenosti za rad dulje od 90 dana, radnik ima pravo na solidarnu pomoć u iznosu od 2.500,00 kuna.

Pomoć djeci smrtno stradalih radnika na radnom mjestu

Obvezujese poslodavac smrtno stradalih radnika na radnom mjestu isplaćivati novčanu pomoć mjesечно u iznosu od 1.500,00 kuna do završetka redovnog srednjoškolskog obrazovanja.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

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

Specifična zdravstvena zaštita

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

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

Dnevnice i troškovi službenih putovanja

Za službeno putovanje radniku pripada naknada prijevoznih troškova, dnevnička i naknada punog iznosa hotelskog računa.

Dnevnička ne može biti manja od 170,00 kuna.

Rad na terenu

Radom na terenu smatra se rad izvan mjesta rada u kojemu radnik stalno radi i izvan mjesta stalnog boravka radnika. Radnik ima pravo za svaki dan rada na terenu na naknadu .Puni iznos naknade iznosi najmanje 8% od prosječne plaće isplaćene poradniku u gospodarstvu Republike Hrvatske. Radniku kojemu je osiguran smještaj ili besplatna prehrana, naknada se umanjuje za 50%.Ako ima osiguran beslatni smještaj i besplatnu prehranu umanjuje se za 70%.

Naknada za odvojeni život

Radnik koji radi u sjedištu društva, a obitelj mu trajno boravi izvan mjesta sjedišta društva, ima pravo na naknadu za odvojeni život.Puni iznos naknade mjesечно iznosi najmanje 60% od prosječne isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske.Ako je radniku osiguran smještaj ili prehrana, naknada umanjit će se za 30%. Ako je radniku osiguran smještaj i prehrana, naknada umanjit će se za 60%.

Upotreba privatnog automobila u službene svrhe

Zaposleniku kojemu je odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova.

11. OTKAZ UGOVORA O RADU

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

- otkazu članu radničkog vijeća;
- otkazu kandidatima za članove radničkog vijeća koji te članu izbornog odbora;
- otkazu radniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost;
- otkazu radniku starijem od 60 godina (muškarac), odnosno 55 godina života (žena).

12. TARIFNI DIO KOLEKTIVNOG UGOVORA

Tarifni dio kolektivnog ugovora uređuje:najnižu bruto osnovnu plaću, visinu stalnog dodatka u plaći, visinu stimulativnog dijela plaće, visinu pomoći za podmirenje troškova godišnjeg odmora, visinu prigodne nagrade za božićne blagdane, visinu prigodne nagrade za uskrsne blagdane i visunu ostalih nagrada iz kolektivnog ugovora.

Najniža bruto osnovica plaće ne može biti niža od 1.610,00 kuna bruto.

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

Stimulativni dio plaće može iznositi do 30% bruto osnovice.

Pomoć za podmirenje troškova godišnjeg odmora iznosi 3.615,00 kuna bruto.

Nagrada povodom božićnih blagdabna ne može biti niža od 1.000,00 kuna neto.

Nagrada povodom usksnih blagdana ne može biti niža od 500,00 kuna neto.

Jednokratna nagrada u iznosu od 750,00 kuna neto isplaćuje se kada društvo ostvari neto dobit veću od 5% u odnosu na plan.