## **KOLEKTIVNI UGOVOR**

## **BRANITELJSKE ZADRUGE „LEGIO QUARTA“**

## **Split, 01.06.2018.godine**

Temeljem odredaba Zakona o radu (NN 93/14) i Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14), BRANITELJSKA ZADRUGA LEGIO QUARTA, Split , Gat sv. Duje 1 zastupana po ovlaštenom članu uprave g. **Božo Zadro** i NEZAVISNI SINDIKAT PRIVEZIVAČA I STIVADORA SPLIT , Split, Gat sv. Duje 1 zastupan po povjereniku **Denis Pralija** sklopili su 01.06.2018. godine

**KOLEKTIVNI UGOVOR BRANITELJSKE ZADRUGE LEGIO QUARTA**

# UVODNE ODREDBE

**1.1.** Ovim seKolektivnim ugovorom *(u daljnjem tekstu:Ugovor)* utvrđuju međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora, te osoba na koje se on primjenjuje, a sve u cilju unapređenja međusobnih odnosa s ciljem promicanja socijalne i ekonomske sigurnosti zaposlenika, te razvoja i ekonomskog prosperiteta društva.

**1.2.** Ugovor sadrži pravna pravila kojima se uređuju sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa, pitanja socijalne zaštite te druga pitanja iz radnih odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

**1.3.** Ovaj Ugovor se primjenjuje na radnike Braniteljske zadruge „Legio Quarta“( u daljnjem tekstu Poslodavac) te se primjenjuje na području Splitsko-Dalmatinske županije.

1.4. Ovaj Ugovor ne obvezuje Poslodavca u pogledu radnika s posebnim ovlaštenjima, osim u dijelu u kojem pojedina pitanja nisu uređena posebnim ugovorom o radu ili strane nisu isključile primjenu Kolektivnog ugovora u bilo kojem njegovom dijelu.

**1.5.** Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta utvrdit će se radna mjesta s posebnim ovlaštenjima. Od primjene stavka 1.4. izuzimaju se članovi Uprave.

**1.6.** Prije stupanja novozaposlenog radnika na rad, Poslodavac ga je dužan upoznati s odredbama propisa u svezi s radnim odnosima, organizacijom i zaštitom na radu, a iste na prikladan način učiniti dostupnim svim radnicima.

**1.7.** Radni odnos kod Poslodavca može zasnovati svaka osoba koja pored općih uvjeta utvrđenih Zakonom, ispunjava i posebne uvjete koji su određeni Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji.

**1.8.** Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim KU i drugim aktom kojim se po Zakonu o radu to pravo može urediti, primijenit će se za radnika povoljnije pravo.

# 2. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

**2.1.** Ugovorom o radu zasniva se radni odnos za obavljanje određenih poslova. Stranke ugovora o radu su Poslodavac i radnik.

**2.2.** Ugovor o radu sklapa se, u pravilu na neodređeno vrijeme. Ugovor o radu može se, samo iznimno, u slučajevima predviđenim Zakonom, zaključiti na određeno vrijeme.

**2.3.** Na sadržaj i formu ugovora o radu primjenjuju se odredbe Zakona o radu i ovog Ugovora. Prilikom sklapanja ugovora o radu nedopuštena su sva ona pitanja koja nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom. Na nedopuštena pitanja radnik ne mora odgovoriti.

**2.4.** Iznimno, Ugovor o radu može se sklopiti za poslove koji nisu sadržani u popisu radnih mjesta u Pravilniku o unutarnjoj organizaciji.

**2.5.** Prije donošenja odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa za određeno radno mjesto Poslodavac će ispitati mogućnost popune tog radnog mjesta internim natječajem, uz oglašavanje na Oglasnoj ploči Zadruge.

# 3. PROBNI RAD

**3.1.** Radni odnos uz probni rad zasniva se poradi provjere stručnih, radnih i drugih sposobnosti radnika.

**3.2.** Probni rad ne može trajati duže od 3 mjeseca, a za radna mjesta s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima može trajati do 6 mjeseci.

**3.3.** Ukoliko je radnik opravdano odsutan s rada, probni rad se može produžiti najviše za onoliko

vremena, koliko je radnik opravdano odsustvovao s rada.

**3.4.** Probni rad se ne može utvrditi za pripravnika.

**3.5.** Trajanje probnog rada*,* imenovanje mentora i način provjere stručnih i radnih sposobnosti

radnika utvrđuje poslodavac posebnom odlukom, u skladu s ovim kolektivnim ugovorom

i odgovarajućim Pravilnikom o radu. Odluka iz ovog stavka je sastavni dio ugovora o radu.

**3.6.** Odluku o zadovoljenju na probnom radu Poslodavac donosi odmah po isteku probnog rada,

na temelju ocjene mentora*.*

**3.7.** Za vrijeme trajanja probnog rada radnikima pravo na plaću radnog mjesta radi kojeg je

zasnovan radni odnos.

**4. STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE**

**4.1.** Poslodavac može primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa osobu koja je završila školovanje.

# 5. PRIPRAVNICI

**5.1.** Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, može se zaposliti kao

pripravnika.

**5.2.** Kao pripravnici zapošljavaju se i osobe koje nakon završenog školovanja imaju u svojem

zanimanju radno iskustvo kraće od propisanog radnog iskustva.

**5.3.** S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme.

**5.4.** Pod istim uvjetima ovoga članka vršiti će se zapošljavanje pripravnika na temelju poticajnih

mjera Vlade RH.

**5.5.** Sadržaj i način polaganja odredit će Poslodavac.

**5.6.** Pripravnički staž utvrđuje se u trajanju:

- za radnike koji su tijekom obrazovanja proveli na praktičnom radu više od mjesec dana, do 6

mjeseci,

- za sve ostale radnike, do 12 mjeseci.

**5.7.** Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s posla ako je

ukupna odsutnost trajala duže od 30 dana.

# 6. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

**6.1.** Poslodavac je obvezan osigurati uvjete i platiti troškove, a radnik je obvezan doškolovati se,

obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za potrebe obavljanja posla radi kojega je s

poslodavcem sklopio ugovor o radu.

**6.2.** Procjenu potreba iz prethodnog stavka utvrđuje Poslodavac ili po njemu ovlaštena osoba.

**6.3.** Prigodom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, te osobitonovih

tehnologija, ako to bitno utječe na obavljanje procesa rada radnika, Poslodavac je dužan o svom

trošku, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

**6.4.** Odnos Poslodavca i radnika u svezi s prethodnim stavcima u pravilu uređuju se posebnim

ugovorom.

# 7. RADNO VRIJEME

**7.1.** Sukladno članku 89. stavak 3. Zakona o radu (NN93/14) zbog specifičnosti poslovanjai

potreba organiziranja rada o punom dnevnom i tjednomradnom vremenu odlučuje Poslodavac

uz suglasnost Sindikata.

**7.2.** Dnevno radno vrijeme može se zbog prirode posla u pojedinim poslovima radnog procesa

rasporediti tako da se rad obavlja u punom ili nepunom radnom vremenu.

**7.3.** Dnevno radno vrijeme može se urediti rasporedom, preraspodjelom, radom u turnusima ili

smjenskim radom, kao redovan ili prekovremeni rad.

**7.4.** Tjedno radno vrijeme raspoređuje se, u načelu, na pet radnih dana.

**7.5.** Sukladno stavku 7.1. ovog članka početak rada u pojedinoj smjeni, turnusu, preraspodjeli ili

u prekovremenom radu sukladno potrebama radnog procesa, može se iznimno odrediti izvan

utvrđenog vremenskog okvira.

**7.6.** Sve odluke o radnom vremenu, osim odluke o hitnom prekovremenom radu, moraju se

objaviti na oglasnoj ploči društva, najkasnije 3 (tri) dana prije početka primjene.

**7.7.** Radnici kod Poslodavca rade u 3 smjene i to na način da jedna smjena radi cijeli 1 dan (24

sata) a zatim je 2 dana (48 sati) slobodna. Početak radnog vremena za radnike koji rade u dnevnoj

smjeni je u 06:00 sati, a završetak u 22:00 sata, dok je početak rada za radnike koji rade u noćnoj

smjeni od 16:00 sati, a završetak u 06:00 sati slijedećeg dana.Početak radnog vremena smatra se

vremenom kada radnik mora biti nazočan na radnom mjestu,te obučen i spreman za početak

rada. Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se upisivanjem u listu evidencije

radnog vremena.

**7.8.** Ovim Kolektivnim ugovorom ovlašćuje se Poslodavac da odlukom o radnom vremenu propiše

radno vrijeme za punoljetne radnike drugačije od odredbi Zakona o radu i drugih akata,

uključujući i ovaj Kolektivni ugovor, a koje se odredbe odnose na trajanje rada, noćnog rada i

dnevnog i tjednog odmora, sve uz suodlučivanje Sindikata.

**7.9.** Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno.

**7.10.** Konkretne dnevne radne zadatke radnik je dužan odraditi na temelju radnog naloga

nadređenog rukovoditelja.

**7.11.** Kada potrebe radnog procesa to zahtijevaju, Poslodavac je ovlašten odlučiti o tjednom

rasporedu radnog vremena različitom od onog navedenog u prethodnom stavku uz poštivanje

propisanog postupka.

**7.12.** Rad duži od punog radnog vremena je prekovremeni rad osim ako posao nije na drugi način

obavljen (rasporedom, preraspodjelom radnog vremena i sl.).

**7.13.** Radnik je dužan raditi prekovremeno u slučajevima i vremenu utvrđenim ovim Ugovorom i

pozitivnim propisima, a osobito kada je potrebito završiti započeti radni proces čije bi prekidanje

i zaustavljanje Poslodavcu prouzročilo materijalnu štetu, kao na primjer: - kada je na kraju smjene

nužno nastaviti rad zbog konačnog završetka iskrcaja/ukrcaja i priveza/odveza broda.

**7.14.** Radnik je, na temelju pisanog radnog naloga nadređenog rukovoditelja, dužan raditi

prekovremeno, najviše do 10 sati tjedno, 40 sata mjesečno, odnosno 250 sati godišnje

uključujući preraspodjelu radnog vremena, osim ako ovim Kolektivnim ugovorom ili drugim

aktom nije drukčije propisano odnosno ukoliko se Poslodavac i Sindikati drukčije pismeno ne

dogovore. Pravo na prekovremeni rad prioritetno ima radnik koji je obučen za obavljanje

traženog posla, a tek potom neposredni rukovodilac.

**7.15.** Traje li prekovremeni rad određenog radnika duže od 4 tjedna neprekidno ili više od

dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad radnika iznosi više

od 40 sati u određenom mjesecu, Poslodavac je o prekovremenom radu dužan obavijestiti

Sindikat.

**7.16.** Radnik koji odbije prekovremeni rad duži od 10 sati tjedno, ne snosi posljedice za svoj

radni i socijalni status.

**7.17.** Prekovremeni rad malodobnih radnika je zabranjen.

**7.18.** Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine i samohrani roditelj s djetetom do 6 godina,

može raditi prekovremeno samo ako potpiše izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

**7.19.** Poslodavac mora obavijestiti radnika o rasporedu i promijeni rasporeda redovnog radnog

vremena u skladu s postupkom utvrđenim ovim ugovorom.

**7.20.** Kada potrebe radnog procesa to zahtjevaju potpisnici mogu odlučiti da se za te slučajeve

tjedno radno vrijeme odrađuje kao redovno subotom ili promjenom smjene.

**7.21.** Provedba odluke o rasporedu radnog vremena prema točki 7.11. u nadležnosti je osobe

koju odredi Poslodavac ili po njemu ovlaštena osoba.

**7.22.** U slučaju kada radni proces zahtjeva promjenu rasporeda radnog vremena dužem od

tjedan dana, radnik se mora obavijestiti o novom rasporedu radnog vremena 3 dana prije

početka primjene novog rasporeda.

**7.23.** U slučaju iznenadne potrebe za promjenom smjene tijekom radnog tjedna, o tome se

radnik mora obavijestiti najkasnije do 18 sati prethodnog dana.

**7.24.** O izmjenama rasporeda radnog vremena Poslodavac će voditi posebnu evidenciju.

**7.25.** Kada to zahtijeva narav posla, organizacija rada, bolje korištenje sredstava rada, racionalnije

korištenje radnog vremena i izvršenje određenih poslova u vremenu dužem od tjedan dana,

Poslodavac može preraspodijeliti radno vrijeme tako da u prosjeku ne bude duže od 48 sati tjedno

uključujući i prekovremeni rad, a najduže 56 sati tjedno, a u jeku sezone najduže 60 sati tjedno

uz dobrovoljni pristanak (pisanom izjavom) radnika na takav rad.

**7.26.** Preraspodjela radnog vremena predviđa se unaprijed i objavljuje pisanom odlukom koja se

uručuje radniku.

**7.27.** Sati rada odrađeni u dužem trajanju od punog redovnog radnog vremena u preraspodjeli

radnog vremena, nadoknadit će se slobodnim danima, kraćim trajanjem radnog dana ili novčano,

u roku od tri mjeseca, a najkasnije do kraja kalendarske godine.

**7.28.** Oblike radnog vremena u preraspodjeli radnog vremena, određuje osoba koju odredi

Poslodavac.

**7.29.** Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

**7.30.** Preraspodjela radnog vremena obavlja se u okviru jedne kalendarske godine, s time da

ukupno prosječno radno vrijeme u kalendarskoj godini ne smije biti duže od punog radnog

vremena.

**7.31.** Rad između 22:00 sata i 06:00 sati idućega dana, smatra se noćnim radom.

**8. ODMORI I DOPUSTI**

**8.1.** Radnik koji radi u punom radnom vremenu ima pravo svakog dana na odmor (stanku) od 30

minuta, koje vrijeme se ubraja u radno vrijeme.

**8.2.** Vrijeme odmora iz stavka 8.1. ovog članka ne može se odrediti u prva 2,5 sata nakon početka

radnog vremena niti u zadnja 3 sata prije završetka radnog vremena.

**8.3.** Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, ali najmanje šest sati dnevno, ima svakoga

radnoga dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta, osim ako zakonom nije drukčije

određeno.

**8.4.** Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 sati

neprekidno, ili manje ako to zahtjeva priroda posla.

**8.5.** Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju najmanje 48 sati.

**8.6.** Ukoliko radnik redovno radi na dane tjednog odmora, Poslodavac mu je dužan osigurati

odmor tijekom idućeg tjedna.

**8.7.** Poslodavac je dužan izraditi plan korištenja godišnjih odmora najkasnije do 1. svibnja za

tekuću kalendarsku godinu. Plan se izrađuje temeljem prijedloga rukovoditelja organizacijskih

jedinica i dostavlja se radničkom vijeću.

**8.8.** Ukupno trajanje godišnjeg odmora, utvrđuje se za svakog radnika tako da se najkraćem

trajanju godišnjeg odmora pribrajaju dani godišnjeg odmora utvrđeni prema osnovama iz ovog

Ugovora.

**8.9.** Blagdani i neradni dani određeni Zakonom, te nedjelje ne računaju se u dane godišnjeg

odmora.

**8.10.** Radnik ima pravo na godišnji odmor od najmanje 24 radna dana u svakoj kalendarskoj

godini.

**8.11.** Ako radnik nema minimalne uvjete utvrđene zakonom za stjecanje prava na godišnji odmor, trajanje godišnjeg odmora određuje se u odnosu na vrijeme provedeno na radu u tekućoj kalendarskoj godini na slijedeći način:

1. za 1 mjesec rada - 2 dana,
2. za 2 mjeseca rada - 3 dana,
3. za 3 mjeseca rada - 5 dana,
4. za 4 mjeseca rada - 6 dana,
5. za 5 mjeseci rada - 8 dana,
6. za 6 mjeseci rada - 9 dana.

**8.12.** Godišnji odmor duži od 24 radnih dana utvrđuje se u zavisnosti od:

1. dužine radnog staža,
2. uvjeti rada,
3. zdravstvenih uvjeta zaposlenika,
4. socijalnih uvjeta zaposlenika.

**8.13.** Godišnji odmor povećava se za dužinu radnog staža:

1. preko 5 do 10 godina radnog staža 1 dan,

b) preko 10 do 15 godina radnog staža 2 dana,

c) preko 15 do 25 godina radnog staža 3 dana,

d) preko 25 godina radnog staža 4 dana.

**8.14.** Godišnji odmor povećava se po osnovi socijalnih i zdravstvenih uvjeta te uvjeta rada :

1. invalidima domovinskog rata tjelesnog oštećenja od najmanje 50% 3 dana,
2. invalidima rada i zaposlenicima kod kojih je utvrđena neposredna

opasnost od nastanka invalidnosti 2 dana,

1. roditelju s djetetom sa smetnjama u razvoju ili s utvrđenim invaliditetom 2 dana,
2. samohranom roditelju s djetetom do 10 godina starosti 2 dana,

e) majci s troje i više djece do 18 godina starosti 3 dana,

f) samohrani roditelj s 3 i više djece do 18 godina starosti 3 dana.

**8.15.** Kod određivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, Poslodavac treba shodno

potrebama posla voditi računa i o željama radnika, te će omogućiti radniku da koristi dio

godišnjeg odmora u pravilu prema svojim potrebama, a najmanje jednokratno 10 dana, a ostatak prema potrebama poslodavca.

**8.16.** Radnik će se najmanje15 dana prije korištenja godišnjeg odmora pismeno obavijestiti

riješenjem o trajanju i rasporedu trajanja godišnjeg odmora.

**8.17.** Jedan dan godišnjeg odmora, radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome

obavijesti Poslodavca, najmanje jedan dan prije.

**8.18.** Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten zbog

bolesti, porodiljskog dopusta, radnik ima pravo koristiti do 30. lipnja u slijedećoj godini pod

uvjetom da je radio najmanje 6 mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio na rad, osim

radnika koji godišnji odmor nisu iskoristili zbog vojne vježbe,i/ili mobilizacije i sl.

**8.19.** U naznačeni rok od 6 mjeseci ubraja se vrijeme prekida rada zbog privremene

nesposobnosti za rad (*bolovanje*), vojne službe ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga.

**8.20.** Ništavan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade

umjesto korištenja godišnjeg odmora.

**8.21.** Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine u slijedećim slučajevima:

1. zaključenje braka 3 dana,
2. rođenje djeteta 3 dana,
3. smrt člana uže obitelji (bračni drug,djeca,posvojčad,roditelji radnika) 4 dana,
4. smrt članova šire obitelji (na dan pogreba) 1 dan,
5. teške bolesti člana uže obitelji (bračni drug,djeca,posvojčad,roditelji radnika) 4 dana,
6. za dobrovoljne davaoce krvi za svako davanje krvi 1 dan.

.

Poslodavac zadržava pravo uskratiti radniku korištenje dana plaćenog dopusta ukoliko u periodu od godinu dana utvrdi zlouporabu korištenja prava na plaćeni dopust iz ovog članka.

**8.22.** Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme stručnog osposobljavanja ili usavršavanja

za potrebe sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu ovim Ugovorom ili

posebnim sporazumom sklopljenim između Sindikata i Poslodavca.

**8.23.** Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac, na zahtjev radnika.

**8.24.** Vrijeme plaćenog dopusta smatra se kao vrijeme provedeno u redovnom radu.

**8.25.** Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

**8.26.** Za vrijeme neplaćenog dopusta, prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim

odnosom miruju, a radnik se odjavi s obveznih osiguranja, ako Zakonom nije drukčije određeno.

**9. PLAĆE I NAKNADE**

**9.1.** Poslodavac je dužan radniku za njegov rad isplatiti plaću (u bruto iznosu po čl. 92. ZOR, NN 93/14) koja se sastoji od:

1. osnovne plaće, po osnovi složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen (koeficijent složenosti) i normalnih uvjeta rada na dotičnom radnom mjestu;
2. povećanja osnovne plaće po osnovi radnog staža i uvjeta rada težih od normalnih uvjeta vrednovanih u osnovnoj plaći (dodaci).
3. ostalih dodataka na plaću (prijevoz na posao, stimulacija, noćni rad, rad

praznicima i blagdanima)

**9.2.** Osnovna plaća se sastoji od 5800 bodova pomnoženih sa koeficijentom složenosti radnog

mjesta.

**9.3.** Vrijednost boda utvrđuje se u visini od 1 bod=1kn neto, što preračunato u bruto iznos plaće

kad je koeficijent složenosti radnog mjesta = 1 iznosi 8.203,00 kn bruto uz osnovni osobni odbitak

(porezna olakšica) propisan od strane ministra financija.

**9.4.** Ukupan trošak plaće (bruto 2) će se zavisno od povećanja ili smanjenja prihoda, odnosno

povećanja ili smanjenja dobiti Poslodavca u prethodnoj fiskalnoj godini proporcionalno (u

postotcima) uvećati ili smanjiti.

**9.5.** Odluku o povećanju ili smanjenju plaće temeljem članka 9.4 donosi Poslodavac u pismenoj

suglasnosti sa Sindikatom.

**9.6.** Pojedinačna isplata plaće je poslovna tajna.

**9.7.** Ovlaštenim radnicima i zakonskom zastupniku sindikata te dostupne su liste pojedinačno

isplaćenih plaća, na njihov zahtjev, uz prethodnu najavu Upravi.

**9.8.** Radnici koji rade na obračunu plaća kao i radnici koji raspolažu podacima o plaćama su dužni

osigurati tajnost podataka o isplatama.

**9.9.** Stvarno vrjednovanje operativnih posebnosti koje su zastupljene kod Poslodavca, utvrđuju

se Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta te Pravilnikom o plaćama i

drugim naknadama.

**9.10.** Vrjednovanje grupa radnih mjesta obavlja se procjenom poslova svakog radnog mjesta:

1. grupa: radnici koji obavljaju najjednostavnije poslove, polukvalificirane poslove i poslove jednostavne izvedbe , a obuhvaća poslove I. razreda.
2. grupa: radnici sa već određenim zadacima, profesionalno osposobljeni za samostalno obavljanje poslova čak i osjetljivijih, složenijih pa eventualno vode i kontroliraju druge radnike, a obuhvaća poslove II. – III razreda.
3. grupa: radnici sa već određenim, ali znatno složenijim zadacima, koji vode i kontroliraju druge radnike ili zaposlenici sa odgovarajućim profesionalnim sposobnostima, a obuhvaćaju poslove IV. razreda.
4. grupa: kadrovi i radnici na rukovodećim mjestima koji upravljaju, koordiniraju i kontroliraju, ili posjeduju visoku radnu stručnu spremu, a obuhvaćaju poslove V. razreda.

RAZRED KOEFICIJENT SLOŽENOSTI

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| I. Pripravnik, radnik na probnom radu |  | 0,75 |
| II. Radnik na privezu/odvezu brodova i ukrcaju/iskrcaju vozila, viljuškaristi |  | 1,00 |
| III. Voditelji privezivačkog čamca- vozači |  | 1,06 + 3 sata noćna paušalno |
| IV.Voditelj smjene, Organizator prihvata i otpreme brodova, Referent zaštite na radu |  | 1,20 |
| V.Voditelj smjene - koordinator, Koordinator operativnih poslova |  | 1,35 |

**9.11.** Osnovna plaća zaposlenika uvećava se 0,5 % za svaku započetu godinu radnog staža kod

ovog Poslodavca.

**9.12.** U slučajevima kada Poslodavac zbog nelikvidnosti i nesolventnosti koja je isključivo

rezultat gubitka djelatnosti za koju ima koncesiju dodijeljenu od Lučke uprave Split ne može

isplaćivati ugovorene plaće, svi radnici i predstavnici Poslodavca imaju pravo na zakonski

određenu minimalnu plaću za puni mjesec kao da se redovito radilo.

**9.13.** Osnovna plaća radnika uvećat će se za:

a) noćni rad 25%

b) prekovremeni rad 33%

c) rad na dane državnih praznika i blagdana 50%

**9.14.** U slučaju da Lučka uprava Split svojom Odlukom poveća/smanji naknade poslodavcu iz

članka 9.13. ili odredi naknade za rad nedjeljom i rad sa opasnim teretima i druge, Poslodavac će

povećati/smanjiti naknade proporcionalno postotku iznosa koji bude određen.

**9.15.** Radniku koji je prihvatio i došao na prekovremeni rad, a taj rad bude otkazan, pripada naknada u visini 50% iznosa dnevnice njegoveosnovna plaće.

**9.16.** Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno i to do 15-tog u mjesecu za prethodni mjesec.

**9.17.** Poslodavac je dužan svakom radniku, u pisanom obliku uručiti obračun plaće (bruto).

**9.18.** Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dospjelosti plaće za pojedino razdoblje isplate plaća

ne isplati radniku plaću, dužan je radniku uručiti obračun plaće (Potvrda o potraživanju) za

to razdoblje, s naznakom da obračunata plaća nije i isplaćena.

**9.19.** Pripravniku za obavljeni rad u prvih 3 mjeseca pripada plaća od 75%, a za sljedeća 3 mjeseca

90% u visini plaće radnog mjesta za kojeg se osposobljava. Ostala prava pripadaju im prema

istim kriterijima kao i drugim radnicima.

* 1. Naknada plaće koja se isplaćuje na teret Poslodavca, za vrijeme dopusta (naznačenih

odsutnosti), obračunava se u visini 100% od osnovice za naknadu, koju čini iznos plaće, koja je radniku za redovan rad obračunata u tekućem obračunskom mjesecu u kojem je nastupio slučaj na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu, za vrijeme:

* + - * 1. državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
        2. obavljanja javnih i drugih funkcija,
        3. obveznih liječničkih pregleda,
        4. prekvalifikacije, obrazovanja, dokvalifikacije,
        5. dobrovoljnog davanja krvi na dan davanja krvi,
        6. poziv vojnih vlasti; civilna zaštita, građanske dužnosti
        7. sindikalnih aktivnosti kao i sudjelovanja u radu tijela u Društvu i izvan Društva.

* 1. Naknada plaće koja se isplaćuje na teret Poslodavca, za vrijeme dopusta i odmora

(naznačenih odsutnosti), obračunava se u visini 100% od osnovice za naknadu, koju čini iznos plaće koja je zaposleniku isplaćena u posljednja tri mjeseca, prije mjeseca u kojem je nastupio slučaj na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu, za vrijeme:

a) plaćenog dopusta,

* + - * 1. godišnjeg odmora,

c) svim ostalim zakonom određenim slučajevima.

* 1. Naknada plaće zbog prekida rada, do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca ili uslijed drugih

okolnosti, kada radnik ne svojom krivnjom nije mogao ostvariti planiranu plaću, utvrđuje se u visini kao da je radio.

* 1. Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme izbivanja zbog i suspenzije po

odluci Poslodavca, za cijelo vrijeme takvog izbivanja, u iznosu visine doprinosa za obvezna osiguranja prema najmanjoj zakonskoj propisanoj osnovici za te doprinose.

* 1. Za vrijeme bolovanja, radniku pripada naknada plaće u visini 80% od osnovice za naknadu

koju čini prosječna plaća isplaćena radniku (osiguraniku) u posljednjih šest mjeseci koja prethode mjesecu u kojem je radnik bio na bolovanjuza prvih 30 dana bolovanja**,** a 90% od 31. do 42. dana bolovanja.

* 1. Naknada od 100% iznosa plaće pripada radniku za slučaj bolovanja zbog povrede na radu

ili profesionalne bolesti. Ukoliko se utvrdi da se radnik nije pridržavao pravilne upotrebe zaštitnih sredstava ili je bio u alkoholiziranom stanju ili pod utjecajem drugih opijata, naknada za bolovanje pripada mu po istom članku stavak 9.24.

* 1. Nakon zaključenja bolovanja radnik se ima pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno

radio.

* 1. Poslodavac obavlja nadzor nad korištenjem bolovanja( povjerenstvo za kontrolu

bolovanja), a u slučaju dokazane zlouporabe bolovanja ispunjeni su razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu.

* 1. Radnik nema pravo na nadoknadu plaće na teret Poslodavca, ako Poslodavac dokaže da

je radnik zlouporabio bolovanje, a nadležno je povjerenstvo za kontrolu bolovanja.

* 1. Radnik može privremeno zamijeniti drugog odsutnog radnika obavljajući iste ili srodne

poslove.

* 1. Poslodavac može privremeno rasporediti radnika, bez izmjene ugovora o radu na zamjenu

odsutnog radnika najviše 30 dana.

* 1. Za vrijeme zamjene, radniku koji zamjenjuje odsutnog radnika, Poslodavac će isplatiti

plaću radnog mjesta odsutnog radnika, odnosno ona plaća koja je za njega povoljnija, za onoliko dana koliko je odsutnog radnika mijenjao.

# 10. SOLIDARNOST

**10.1.** U slučaju premještaja po ugovoru o radu na slabije vrednovano radno mjesto, radnici za

redovit rad imaju pravo na koeficijent radnog mjesta na kome su radili neposredno prije

premještaja:

a) ukoliko su ostvarili 35 godina (muškarac), odnosno 30 godina (žena) mirovinskog staža,

b) invalidi domovinskog rata,

c) invalidi rada čija je invalidnost posljedica nesreće na poslu.

**10.2.** Plaće u produženom radu i dodaci na uvjete rada obračunavaju se po koeficijentu radnog mjesta na kojem je radnik stvarno raspoređen.

**11. NAKNADE, POTPORE I NAGRADE**

**11.1.** Poslodavac će radnicima najkasnije do 30. studenog u godini u kojoj na to stječe pravo

isplatiti jubilarnu nagradu za neprekidni staž kod istog poslodavca, u visini koja se može isplatiti

bez poreza prema odredbama Pravilnika o porezu na dohodak:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 10 | godina | 1.500,00 | kn, |
| 15 | godina | 2.000,00 | kn, |
| 20 | godina | 2.500,00 | kn, |
| 25 | godina | 3.000,00 | kn, |
| 30 | godina | 3.500,00 | kn, |
| 35 | godina | 4.000,00 | kn, |
| 40 | godina | 5.000,00 | kn. |

**11.2.** Radniku upućenom na službeni put u zemlji pripada dnevnica u visini utvrđenoj propisima

(Zakon o porezu na dohodak, Pravilnik o porezu na dohodak), te troškovi prijevoza i noćenja do visine troškova hotela, kategoriziranog s 3 zvjezdice.

**11.3.** Visina troškova i dnevnice za službeno putovanje radnika u inozemstvu utvrđena je

propisima o neoporezivim iznosima troškova i dnevnica.

**11.4.** U slučaju rada i boravka izvan sjedišta Poslodavca i izvan mjesta zaposlenikovog

prebivališta, prava radnika dogovoriti će se u skladu s propisima.

**11.5.** Ako jeradniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe,ima pravo na

naknadu troškova za korištenje osobnog automobila u visini neoporezive naknade po prijeđenom

kilometru.

**11.6.** Radniku pripada nadoknada troškova samo za prijevoz od stvarnog boravišta na posao i s

posla do stvarnog boravišta, u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom, prema cijeni

pojedinačne karte koju dokazuje potvrdom prijevoznika.

**11.7.** Isplata naknade za prijevoz isplaćuje se u tekućem mjesecu za stvarne troškove prethodnog

mjeseca, a na dan isplate plaće.

**11.8.** Radnik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla na osnovi Potvrde

o prebivalištu ili kopije osobne iskaznice, te pisane izjave pod kaznenom, prekršajnom i

materijalnom odgovornošću da stvarno putuje s adrese prebivališta iz osobne iskaznice ili će

navesti u izjavi adresu boravišta na kojem stvarno stanuje.

**11.9.** Poslodavac je dužan osigurati radnika kod jedne od osiguravajućih tvrtki za slučaj nesreće

na poslu, smrti i invalidnosti. Uvid u police osiguranja omogućit će se Sindikatima.

**11.10.** Prigodne nagrade (božićnica, uskrsnica, regres za godišnji odmor) isplaćuju se u ukupnom

iznosu od 2.500,00 kn neto. Pravo na regres imaju radnici koji su stekli pravo na godišnji odmor.

Radniku slijedi isplata regresa po konačnoj isplati plaće za mjesec u kojem je radnik započeo s

korištenjem pretežitog dijela godišnjeg odmora. Poslodavac će radnicima dodijeliti dar u naravi

u iznosu od 400,00 kn prigodom božićnih blagdana.

**11.11.** Poslodavac će jednom godišnje (za blagdan sv.Nikole, 06.12.) osigurati poklon djetetu

radnika do punih 15 godina starosti u visini od 600,00kn neto.

**11.12.** Obitelji radnika u slučaju smrti radnika isplatiti će se jednokratna novčana potpora u iznosu

od 7.500,00 kuna.

**11.13.** Radnik i njegova obitelj imaju pravo na jednokratnu novčanu potporu u slijedećim slučajevima:

1. smrt člana uže obitelji (bračni supružnik, roditelji, djeca,) - 3.000,00 kn,
2. nastanka invalidnosti radnika preko 50% tjelesnog oštećenja - 2.500,00 kn,
3. nabavke medicinskih pomagala i participacije kod kupnje lijekova u izuzetno teškim slučajevima, uz predočenje pripadajuće dokumentacije - 2.500,00 kn,
4. Potpora za novorođeno dijete zaposlenika u visini od 3.326,00 kn.

**11.14.** Jednom godišnje radnik ima pravo na potporu u visini od 2.500,00kn neto radi

neprekinutog bolovanja dužeg od 90 dana. Ova potpora ne pripada radnicima koji ostvaruju

bolovanje u iznosu od 100%.

**11.15.** Potpora iz članka 11.14. dospijeva nakon predočenja pripadajuće dokumentacije.

**11.16.** Kada radnik stekne uvjete za mirovinu po bilo kojoj osnovi, pripada mu pravo na

minimalnu otpremninu od 8.000,00 kn neto.

**11.17.** Naknade, otpremnine, potpore i nagrade koje Poslodavac isplaćuje radnicima, isplaćivati

će se u iznosu koji nije oporezivan. Ako dođe do povećanja neoporezivanih iznosa naknada,

potpora i nagrada, koje propisuje ministar financija, Poslodavac će povećati isplatu iznosa.

**12. OBRAZOVANJE I INOVACIJE**

**12.1.** Radnici se imaju pravo obrazovati obzirom na svoje interese i interese Poslodavca.

Posebnim ugovorom o obrazovanju regulirat će se prava i obveze Poslodavca i radnika.

**12.2.** Vrijeme provedeno na obrazovanju za potrebe poslodavca smatra se vremenom provedenim na radu.

**13. ZAŠTITA RADNIKA S UMANJENOM RADNOM SPOSOBNOŠĆU ILI RADNIKA KOD KOJIH**

**POSTOJI NEPOSREDNA OPASNOST OD NASTANKA INVALIDITETA**

**13.1.** Pri raspoređivanju radnika s umanjenom radnom sposobnošću ili kod kojih postoji

neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Poslodavac je dužan imati u vidu preostalu radnu

sposobnost, stručnu spremu, radno iskustvo, znanje i sposobnosti za obavljanje poslova, vrijeme

nastanka smanjenja sposobnosti, opće zdravstveno stanje, starost i druge osobine radnika te

nalaz i mišljenje ovlaštene osobe ili tijela.

**13.2.** Radi osiguranja poslova za radnika iz prethodnog stavka, Poslodavac je dužan prilagoditi

poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, prekvalificirati ili do

kvalificirati radnika odnosno poduzeti sve što je u njegovoj mogućnosti da takvom radniku osigura

odgovarajuće poslove.

# 14. ZAŠTITA NA RADU

**14.1.** Radnik ima pravo na zaštitu na radu i zdravstvenu zaštitu.

**14.2.** Zaštita na radu obuhvaća mjere usmjerene na stvaranje sigurnih uvjeta rada u skladu sa

Zakonom.

**14.3.** Poslodavac je dužan, uzevši u obzir znanstvene metode i suvremena dostignuća, organizirati

proces rada na način kojim se osigurava sigurnost na radu i zaštita zdravlja, te poduzimati

propisane mjere i normative kojim se osigurava psihofizičko zdravlje i osobna sigurnost radnika.

**14.4.** Prije početka rada radnik ima pravo i obvezu upoznati se s propisima i priznatim mjerama i

normativima zaštite na radu i općim aktima.

**14.5.** Radnik ima pravo odbiti raditi ako mu prijeti neposredna opasnost za život i zdravlje zato

što nisu poduzete mjere zaštite na radu.

**14.6.** U slučaju iz stavka 14.5. ovog članka nadležni organ mora poduzeti mjere za uklanjanje

neposredne opasnosti za život odnosno zdravlje radnika, a radnika se može za to vrijeme

rasporediti da obavlja poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi odgovarajućeg

zanimanja.

**14.7.** Prije početka rada na radnom mjestu s posebnim uvjetima rada kao i u toku rada, radnik je

dužan pristupiti liječničkom pregledu na koji se upućuje radi utvrđivanja njegova zdravstvena

stanja, psihičkih i fizičkih sposobnosti, a sve u skladu s Pravilnikom o radu Poslodavca.

**14.8.** Troškove liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

**14.9.** Sindikati imaju pravo uvida u provedbu mjera zaštite na radu te imaju pravo o uočenim

nepravilnostima obavijestiti nadležna tijela ukoliko Poslodavac u što kraćem roku nije uklonio

uočene i Poslodavcu prijavljene nepravilnosti.

**14.10.** Poslodavac je dužan Sindikatima, najmanje jedanput godišnje dostaviti izvješće o stanju

zaštite na radu, te izvršenje plana i programa zaštite na radu.

**14.11.** Izvješće obvezno sadrži popis ozljeda i nesreća na radu, broj sudionika, okolnosti u kojima

su se dogodile i mjere koje se poduzimaju na otklanjanju uzroka ozljeda i nezgoda na radu.

**14.12.** Osnovna pravila zaštite na radu obvezno se primjenjuju već pri projektiranju određenog

tehnološkog postupka ili njegovih preinaka.

**14.13.** Posebna pravila obvezno se primjenjuju kada se osnovnim pravilima zaštite na radu ne

mogu nikako ili ne mogu u potpunosti spriječiti štetna djelovanja postojećih opasnosti pri

obavljanju poslova.

**14.14.** Priznatim pravilom zaštite na radu moraju se prvenstveno ukloniti ili smanjiti opasnosti pri

obavljanju poslova odnosno primjenom priznatih pravila spriječiti djelovanje opasnosti.

**14.15.** Priznata pravila zaštite na radu ustanovljavaju se uputama za rad na siguran način (opisom

tehnološkog postupka ili drugih tehnoloških propisa).

**14.16.** Pravila zaštite na radu sadržana na tehnološkom postupku ili drugim tehnološkim

propisima donose se na način utvrđen za donošenje tehnološkog postupka odnosno propisa.

**14.17.** Pri izgradnji radnih prostorija i površina odnosno novih investicija, rekonstrukcija i

adaptacija (objekti namijenjeni za rad, pomoćne prostorije s pripadajućim instalacijama i

uređajima, strojevi, alati, zaštitne naprave, sredstva za transport s njihovim pripadajućim

dijelovima, prometne i radne površine i sl.) moraju se primijeniti sva pravila zaštite na radu kojima

sredstva moraju udovoljavati kad su u uporabi.

**14.18.** Poslodavac je dužan osigurati radniku rad na siguran način i na temelju procjene opasnosti

(članak 28. Zakona o zaštiti na radu NN 93/14.).

**14.19.** Radnik je dužan:

1. raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja;

1. na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnost rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada;

1. održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na upotrebu i rukovanje;

1. upozoriti neposrednog rukovodioca na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima kao i na neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba, koje mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika;

1. ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način;

1. podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava;

1. pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen.

**14.20.** Radnik ne smije samostalno obavljati poslove radnog mjesta ako prethodno nije

osposobljen da ih može obavljati bez ugrožavanja vlastitog života i zdravlja, te života ostalih

zaposlenika.

**14.21.** Osposobljavanje radnika za siguran način rada obavlja se prema propisanim programima

osposobljavanja za rad na siguran način (poglavlje 3. Zakona o zaštiti na radu NN 59/96.,

94/96.,114/03. i 93/14. ) i uz suglasnost nadležnog ministarstva :

* + 1. prije nego počne samostalno obavljati poslove i radne zadatke,
    2. kada je došlo do promjene u radnom postupku (nova tehnologija i drugo),
    3. kada uzastopno obavlja radne zadatke suprotno pravilima zaštite na radu,

**14.22.** Provjera osposobljenosti i znanja obavlja se pisanim ili usmenim postupkom i o njoj se vodi

propisana evidencija.

**14.23.** Radnika iz članka 13.1 i 13.2. ovog Ugovora, Poslodavac je dužan rasporediti na radno

mjesto koje odgovara njegovoj zdravstvenoj, odnosno preostaloj radnoj sposobnosti u roku od

15 dana od dana kad je rješenje nadležnog organa postalo konačnim u upravnom postupku.

**14.24.** Poslodavac je dužan osigurati i staviti na raspolaganje radnicima osobna zaštitna sredstva

za obavljanje poslova kada je to nužno i pored provedenih mjera tehničke sigurnosti.

**14.25.** Zaštitna sredstva su obvezna i bez njih zaposlenik ne smije raditi.

**14.26.** Osobna zaštitna sredstva koriste se pri obavljanju svih poslova.

**14.27.** Osobnim zaštitnim sredstvima mogu se služiti samo osobe koje su upoznate s načinom

uporabe i kojima su ista dana na uporabu.

**14.28.** Neposredni rukovoditelj obvezan je udaljiti radnika s rada ako radnik ne koristi osobna

zaštitna sredstva i pokrenuti postupak.

**14.29.** Nije dozvoljena improvizacija sredstava rada bez sudjelovanja predstavnika zaštite na

radu.

**14.30.** Sredstvima rada mogu rukovati samo ovlaštene osobe kada su im takva sredstva povjerena

za obavljanje poslova.

**14.31.** Poslodavac je dužan organizirati, u utvrđenom vremenskom razdoblju, obavljanje pregleda

i ispitivanje sredstava za rad u uporabi zbog provjere da li sredstva za rad odgovaraju zahtjevima

pravila zaštite na radu i ispravnosti.

**14.32.** Poslodavac će staviti izvan uporabe svako sredstvo rada koje ne odgovara zahtjevima

pravila zaštite na radu, odnosno na kojem tijekom rada nastanu promjene koje umanjuju

postojeće ili primijenjene mjere sigurnosti.

**14.33.** Poslodavac će pojedinačne popise atesta alata i strojeva s datumom valjanosti istaknuti

na odgovarajućem radnicima dostupnom mjestu, a gdje je god moguće datume valjanosti atesta

će istaknuti i na sredstvima.

**14.34.** Za radnike koji rade na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada, Poslodavac organizira

i snosi troškove zdravstvenih pregleda u rokovima propisanim Zakonom.

**14.35.** Poslodavac će voditi evidenciju o profesionalnim oboljenjima i o eventualnoj pojavi istih

obavijestit će Sindikate.

**14.36.** U svim radnim prostorijama, na sastancima i drugim skupovima u zatvorenim prostorijama

zabranjeno je pušenje, osim na posebno određenim mjestima, koja moraju biti uređena na način

koji odgovara zdravstvenim i tehničkim uvjetima.

**14.37.** Poslodavac je dužan radniku ozlijeđenom na poslu organizirati prijevoz do hitne

medicinske pomoći te povratak u poduzeće i/ili do mjesta stanovanja ako ne ostane na liječenju.

**14.38.** Sindikat koji ima većinu imenuje povjerenika radnika zaštite na radu. Broj povjerenika

radnika za zaštitu na radu, izbor i njihov mandat utvrđuju se u skladu s odredbama Zakona o radu

kojim su uređena pitanja izbora Radničkog vijeća vodeći računa o zastupljenosti svih dijelova

procesa rada.

**14.39.** Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo na odsustvovanje s rada za vrijeme

obnašanja svoje dužnosti kao i radi osposobljavanja (tečajevi, seminari, sastanci i sl.) uz naknadu

plaće u punom iznosu.

**14.40.** Povjerenik obavlja dužnost uz nesmetan pristup radnim mjestima za koje je kao povjerenik

nadležan, najmanje četiri sata u tjednu, a prema potrebi i u ostalo vrijeme.

**14.41.** Poslodavac je povjereniku radnika za zaštitu na radu obvezan dati preslike svih propisa i

isprava u svezi sa zaštitom na radu, a koje se tiču područja njegove nadležnosti i mjesta rada.

**14.42.** Poslodavac je dužan za svaku težu, skupnu ili smrtnu ozljedu pozvati povjerenika radnika

za zaštitu na radu.

**15. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

**15.1.** Ugovor o radu prestaje na način propisan odredbama Zakona o radu (čl. 112. ZOR, NN

br.93/14.)

**15.2.** Na zahtjev radnika, Poslodavac će mu dokupiti mirovinu, ako mu nedostaje do pet godina

za ostvarivanje prava na punu starosnu mirovinu, pod uvjetom da to omogućava ekonomsko

poslovna situacija Poslodavca.

**15.3.** Dogovorom radnika i Poslodavca (sporazum o prestanku ugovora o radu), radniku može

prestati ugovor o radu. Poslodavac i radnik će se dogovoriti o svim pravima i obvezama iz radnog

odnosa u pismenoj formi.

**15.4.** Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti

otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju da prestane potreba za obavljanjem određenog

posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz) .

Poslodavac je dužan isplatiti radniku otpremninu prema dogovoru, ali ne manju od 70% prosječne

mjesečne plaće isplaćene radniku (neto plaća) u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora

o radu za svaku navršenu godinu rada kod ovog Poslodavca, a ako je Poslodavac u mogućnosti,

radniku će isplatiti maksimalnu neoporezivu otpremninu po godini rada određenu Pravilnikom o

porezu na dohodak (Redakcijski pročišćeni tekst, 'Narodne novine' br. 95/05, 96/06, 68/07,

146/08, 2/09, 9/09 - ispravak, 146/09, 123/10, 137/11, 61/12, 79/13, 160/13, 157/14, 137/15).

**15.5.** Ako Poslodavac otkazuje ugovor o radu radniku s utvrđenom profesionalnom

nesposobnošću za rad, a s najmanje dvije godine neprekidnog rada kod njega, tada radnik ima

pravo na otpremninu iz članka 15.4. ovog Ugovora, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih

ponašanjem radnika.

**15.6.** Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz otpremninu ako radnik nije u mogućnosti

uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti

(osobno uvjetovani otkaz), a Poslodavac ga ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na

nekim drugim poslovima.

**15.7.** Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti,

odnosno kod kojeg postoji opasnost od nastajanja trajnog invaliditeta, a koji nakon završenog

liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na dvostruku otpremninu od one koja bi

mu inače pripadala.

**15.8.** Ako radnik ne poštuje obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem

radnika), prije redovitog otkazivanja, Poslodavac je dužan radnika pisanim putem upozoriti na

dužnosti iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka neizvršenja tih.

**15.9.** Poslodavac je dužan omogućiti radniku iznošenje svoje obrane.

**15.10.** Pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa kojim se ukazuje radniku na mogućnost

otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem prestaje biti valjano i briše se iz evidnecije ukoliko

radnik, u roku od godine dana od dana izricanja opomene za lakše povrede obveza iz radnog

odnosa, odnosno od dvije godine od izricanja opomene za teže povrede obveza iz radnog odnosa,

ponovno ne prekrši obveze iz radnog odnosa.

**15.11.** Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za

činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji, bez poštivanja ugovorenog otkaznog roka, ako

zbog osobito teške povrede dužnosti iz radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa

obiju ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć.

**15.12.** Radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja ugovorenog

otkaznog roka ako sklapa ugovor o radu s drugim poslodavcem ili zbog neke druge osobito važne

činjenice, pa uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog

odnosa nije moguć.

**15.13.** Na oblik, obrazloženje i dostavu otkaza te tijek otkaznog roka primjenjivat će se odredbe

Zakona o radu.

**15.14.** U slučaju redovitog otkaza, kada ugovor otkazuje Poslodavac, otkazni rok je najmanje:

1. dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
2. 1 mjesec, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
3. 1,5 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
4. 2,5 mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
5. 3 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
6. 4 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset i više godina.

**15.15.** Poslodavac je dužan prije otkaza savjetovati se s Radničkim vijećem i Sindikatima te im

dostaviti i danu obranu radnika kao podatak važan za donošenje odluke o redovitom ili

izvanrednom otkazu uvjetovanom ponašanjem ili radom radnika.

**15.16.** Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka ugovorenog otkaznog roka,

Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaća i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka

otkaznog roka.

**15.17.** U slučaju redovitog otkaza, kada ugovor otkazuje radnik, otkazni rok je 15 dana.

# 16. ODGOVORNOST ZA RADNE DUŽNOSTI

**16.1.** Način i postupak utvrđivanja odgovornosti radnika za povrede dužnosti iz radnog odnosa,

utvrdit će se Pravilnikom o radu.

**16.2.** Radnik je odgovoran za povrede radnih dužnosti koje su utvrđene ovim Ugovorom.

**16.3.** Povrede radnih dužnosti za koje se radniku može redovito otkazati Ugovor o radu su:

**16.3.1.** nedozvoljeno i učestalo prijevremeno napuštanje radnog mjesta bez opravdanog razloga

**16.3.2.** ponovljeno nemarno i nesavjesno obavljanje poslova pri čemu u postupku

utvrđivanja okolnosti povrede radne dužnosti sudjeluje sindikalni povjerenik čiji je radnik

član

**16.3.3.** neopravdano i učestalo kašnjenje na rad

**16.3.4.** neopravdano izostajanje s rada

**16.3.5.** namjerne povrede propisa zaštite na radu

**16.3.6.** dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava, konzumiranje

istih za vrijeme radnog vremena

**16.3.7.** nepoštivanje pisanih naputaka ili odredbi ovlaštenih radnika Poslodavca, što ima za

posljedicu umanjenje ugleda i autoriteta Poslodavca osim ako bi njihovo izvršenje dovelo u

opasnost život, zdravlje ili dostojanstvo radnika

**16.3.8.** davanje lažnih iskaza o stvarnom mjestu stanovanja, a u svrhu ostvarivanja naknade

za troškove prijevoza,

**16.3.9.** povreda odredbi o tajnosti plaće , poslovne ili druge tajne utvrđene Zakonom, odnosno Kolektivnim ugovorom

**16.3.10.** kršenje klauzula o takmičenju

**16.4.** Osobito teške povrede dužnosti iz radnog odnosa za koje se može donijeti odluka o izvanrednom otkazu o radu su:

**16.4.1.** neizvršenje i nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršenje radnih dužnosti, čime

se znatnije ometa proces rada ili upravljanje u Zadruzi ili izazove znatna šteta. Znatnom

štetom smatra se šteta veća od 10.000,00 kuna.

**16.4.2.** neopravdano izostajanje s rada 4 radna dana (cijeli dan) u razdoblju od 12 mjeseci,

zloupotreba prava odsutnosti s rada 4 radna dana (cijeli dan) u razdoblju od 12 mjeseci

**16.4.3.** nezakonito raspolaganje sredstvima i druge nezakonite radnje kojima je Poslodavcu

nanijeta znatna šteta

**16.4.4.** zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja koje je izazvalo znatnu štetu

**16.4.5.** nepoduzimanje mjera zaštite na radu zbog čega je došlo do teže povrede radnika,

nepoduzimanje mjera zaštite sredstava rada i životne okoline, čime je izazvana znatna šteta

**16.4.6.** nesvrsishodno i neodgovorno korištenje sredstava čime se Poslodavcu izazove znatna

šteta

**16.4.7.** krivotvorenje dokumenata, odluka ili rješenja nadležnih tijela i osoba Poslodavca

**16.4.8.** protupravno prisvajanje imovine Poslodavca

**16.4.9.** dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava, konzumiranje istih za vrijeme radnog vremena

**16.4.10.** izazivanje nereda ili tučnjave na radu

**16.4.11.** davanje netočnih podataka od strane odgovornih službi kojima se radnik obmanjuje

u ostvarivanju svojih prava

**16.4.12.** odbijanje utvrđivanja alkoholiziranosti na propisani način

**17. NAKNADA MATERIJALNE ŠTETE**

**17.1.** Radniku koji na radu kod Poslodavca izazove štetu, odgovornost će utvrditi nadležne

institucije (Sud), a u skladu s utvrđenim, snosit će i materijalnu odgovornost.

**17.2.** Poslodavac će donijeti odluku o smanjenju ili oslobađanju radnika od obveze naknade štete:

1. ako radnik štetu nije prouzročio namjerno,
2. ako je radnik prouzročio štetu Poslodavcu radeći nešto u korist Poslodavca, vodeći računa o brižljivosti koju radnik pokazuje u poslovima,
3. hoće li se radnik osloboditi naknade štete u cijelosti ili smanjenjem naknade štete, odlučuje se na temelju svih okolnosti slučaja.

* 1. Ako je radnik dužan platiti dio štete, može se donijeti odluka da istu otplaćuje obročno.
  2. Ukoliko radnik ne prizna učinjenu štetu, odnosno njenu visinu, istu će utvrditi Sud.

**18. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA RADNIKA**

**18.1.** Prava i obveze iz radnog odnosa ostvaruju se od dana sklapanja Ugovora o radu.

**18.2.** O ostvarivanju prava i obveza radnika odlučuje Poslodavac ili osoba koju on za to opunomoći

pisanom punomoći - ovlaštenu osobu.

**18.3.** Sve odluke o pravima i obvezama radnika neposredno se uručuju radniku na njegovu mjestu

rada, uz naznaku datuma uručenja i potpisa radnika, kojim potvrđuje da je primio pisanu odluku.

**18.4.** Ako radnik odbije primiti pisanu odluku iz prethodnog stavka ovog članka, osoba koja je

dostavlja, o tome će načiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave, a spomenutu će

odluku istoga dana staviti na oglasnu ploču.

**18.5.** Dan isticanja pisane odluke iz stavka 18.4. ovog članka na oglasnoj ploči, smatra se danom

uručenja te odluke radniku.

**18.6.** Ako radnik ne dolazi na rad, pisana odluka iz stavka 18.3. ovog članka, dostavit će mu se

neposredno dostavnom službom ili poštom i to preporučenim pismom uz povratnicu na njegovu

posljednju poznatu adresu.

**18.7.** Ako radnik odbije primiti neposrednu dostavu ili preporučeno pismo, smatrat će se da mu

je pisana odluka dostavljena onoga dana kada je odbio primiti neposrednu dostavu ili

preporučeno pismo.

**18.8.** Ako se preporučeno pismo vrati zbog netočne ili nepotpune adrese, isto će se ispraviti i

ponovno dostaviti poštom preporučeno, a ako se ponovno vrati staviti će se na oglasnu ploču uz

naznaku datuma stavljanja te će se smatrati da je pisana odluka, istekom posljednjeg dana roka

od 8 radnih dana, dostavljena radniku.

**18.9.** U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika, Poslodavac će se na način i uz uvjete

propisane Zakonom o radu, savjetovati, odnosno zatražiti prethodnu suglasnost sindikata i/ili

radničkog vijeća.

**18.10.** Odgovarajuće odredbe Zakona o radu primjenjuju se i na sindikalne povjerenike izabrane

u tijela udruga više razine.

**19. UVJETI ZA RAD SINDIKATA KOJI SU STRANKE OVOG UGOVORA**

**19.1.** Poslodavac je dužan Sindikatima osigurati informacije o prijedlozima odluka koje će se

razmatati ili će ih Poslodavac donijeti, a koje su od značaja za gospodarski i socijalni položaj

radnika.

**19.2.** Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti pristup svim radnim mjestima kod

Poslodavca kada je taj pristup potreban da bi mogao obavljati svoje sindikalne zadaće.

**19.3.** Sve ostale informacije Poslodavac će dostaviti Sindikatima na pisani zahtjev Sindikata.

**19.4.** Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće, sindikalni povjerenik ostvaruje u ovisnosti

o broju članova sindikata u Zadruzi i to tako da za svakog člana sindikata zaposlenog kod

Poslodavca ima pravo na 2 sata aktivnosti tijekom kalendarske godine.

**19.5.** U Sindikatu u Braniteljskoj zadruzi „Legio Quarta“ koji ima najveći broj članova među

radnicima Zadruge, sindikalni povjerenik tog sindikata kada ne radi na svom radnom mjestu, ima

pravo na naknadu plaće za puno radno vrijeme i to u visini plaće koju bi ostvario kao da je na radu

kod Poslodavca na svom radnom mjestu.

**19.6.** Sindikat koji ima najviše članova ima pravo sam izabrati svog predstavnika koji će

profesionalno obnašati sindikalnu dužnost. Poslodavac će na zahtjev sindikata takvom

predstavniku omogućiti mirovanje prava i obveza iz radnog odnosa kod trgovačkog društva

Braniteljska zadruga „Legio Quarta“ za sve vrijeme dok obavlja sindikalnu dužnost.

**19.7.** Za vrijeme profesionalnog obnašanja dužnosti predsjednika sindikata, radniku će

Poslodavac uplatiti na račun sindikata, novčanu naknadu, plaću za puno radno vrijeme i to u visini

plaće koju bi ostvario kao da je na radu kod Poslodavca, na svom radnom mjestu. Poslodavac se

također obvezuje isplatiti i naknadu za sva materijalna prava radnika po osnovi Kolektivnog

ugovora za radnike Braniteljske zadruge „Legio Quarta“.

**19.8.** Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz oblasti sindikalnog

organiziranja utvrđenih u Ustavu Republike Hrvatske, ratificiranim konvencijama Međunarodne

organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

**19.9.** Poslodavac se obvezuje da neće svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način

onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postane članom sindikata.

**19.10.** Povredom prava na sindikalno organiziranje, smatrat će se pritisak od strane Poslodavca

na radnike, članove sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

**19.11.** Poslodavac se obvezuje, za rad Sindikata osigurati primjerene uvjete, bez naknade

troškova.

**19.12.** Poslodavac se obavezuje Sindikatu osigurati:

* odgovarajući prostor u vlasništvu/posjedu Poslodavca za rad i održavanje sastanaka bez naknade troškova ili ukoliko Poslodavac nije u mogućnosti osigurati takav prostor onda naknadu za plaćanje zakupa poslovnog prostora kojeg koristi sindikat;
* obračun i naplatu sindikalne članarine putom isplatnih listi, kao i obustavu na temelju sindikalnih kredita, uz suglasnost radnika te njihovo prosljeđivanje na žiro-račun sindikata, osim u slučajevima kada je to protivno zakonskim odredbama;
* odsustvovanje s rada sindikalnom povjereniku koje mu je potrebno radi sudjelovanja na sindikalnim sastancima, tečajevima, osposobljavanja, seminarima, kongresima i konferencijama te pokrivanje troškova za iste.

# 20. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH SPOROVA

**20.1**. Za rješavanje sporova među strankama ovog Ugovora, koje nije bilo moguće riješiti

međusobnim pregovaranjem, može se pokrenuti postupak mirenja.

**20.2.** U slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi ovog Ugovora ili drugoga sličnoga spora koji

može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije (kolektivni radni spor), postupak

mirenja je obvezan sukladno odredbama Zakona o radu.

**20.3.** Postupak mirenja pokreće se na pisani poticaj jedne od ugovornih stranaka.

**20.4**. Miritelja imenuje Poslodavac i Sindikat s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće.

**20.5.** Mirenje se mora dovršiti u roku pet dana od dana dostave obavijesti o sporu Gospodarsko

socijalnom vijeću ili županijskom uredu nadležnom za poslove rada.

**20.6.** Stranke mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog miritelja.

**20.7.** Prijedlog kojeg prihvate stranke ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

**20.8.** Sindikati imaju pravo povesti i ostvariti štrajk u slučaju neizvršenja odredbi ovog Ugovora

od strane Poslodavca kao i zbog odbijanja zaključivanja novog ili obnove ovog Ugovora.

**20.9.** Organiziranje, odnosno sudjelovanje u štrajku ne predstavlja povredu radne obveze niti je

osnova prestanka radnog odnosa kada se štrajk organizira iz razloga navedenih u prethodnim

stavcima.

**20.10.** Štrajk se mora najaviti Poslodavcu protiv kojeg je usmjeren štrajk, najmanje 5 dana pije

početka.

**20.11.** Štrajk se ne smije najaviti prije okončanja mirenja predviđenog ovim Ugovorom.

**20.12.** U pismu kojem se najavljuje štrajk, moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i

vrijeme početka štrajka.

**20.13.** Pravila o radnim mjestima na kojima se rad ne smije prekinuti za vrijeme štrajka, utvrđena

su sporazumom između sindikata i Poslodavca koji je sastavni dio ovog Kolektivnog ugovora.

**20.14.** Objavljeni štrajk ili štrajk u tijeku odmah će se opozvati u slučaju nastupanja elementarnih

nepogoda.

**20.15.** Tijekom štrajka, vodit će se računa o integritetu i sigurnosti radnika, korisnika postrojenja

i sredstava rada.

**21. TRAJANJE I PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA**

**21.1.** Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na vremensko razdoblje trajanja koncesije za obavljanje

lučkih djelatnosti zaključno s 12.09.2021. godine , uz obvezu ugovornih stranaka da kod

eventualnog produženja koncesije za obavljanje lučkih djelatnosti ovaj Kolektivni ugovor ostaje

na snazi za svo buduće vrijeme trajanja koncesije.

**21.2.** Svaka ugovorna strana ima pravo predložiti izmjenu ili obnovu ovog Ugovora. Postupak

izmjene ili obnove ovog Ugovora pokreće se u pisanom obliku. Druga strana ima obvezu

očitovanja na predložene izmjene ili obnove ovog Ugovora u roku od 30 dana.

**21.3.** Ako druga strana ne prihvati prijedlog izmjene ili obnove ovog Ugovora u roku od 30 dana,

mora se pokrenuti postupak mirenja.

**21.4.** Ovaj Ugovor smatra se sklopljenim kada ga potpišu ugovorne strane, odnosno njihovi

ovlašteni predstavnici.

**21.5**. Ugovor obvezuje sve osobe koje su ga sklopile kao i one koje su naknadno pristupile.

**21.6.** Statusne promjene kod Poslodavca ne utječu na primjenu ovog ugovora.

**21.7.** Ako se Poslodavac odluči na zbrinjavanje viška zaposlenih zapošljavanjem kod drugog

poslodavca, dužan je radnicima za čijim je radom prestala potreba, osigurati posao sukladno

njihovoj stručnoj spremi i osposobljenosti te priznanje prava na neprekidni staž kod novog

poslodavca.

**21.8.** Neprekidan staž iz stavka 21.7. ovog članka je radni staž ostvaren u Braniteljskoj zadruzi

„Legio Quarta“.

**21.9.** Akti i odredbe donešene u suradnji sa Sindikatima čine sastavni dio ovog Ugovora:

a) Pravilnik o plaćama i drugim naknadama,

b) Pravilnik o zaštiti na radu s mjerama zaštite na radu,

c) Pravilnik o sredstvima osobne zaštite i osobnoj zaštitnoj opremi,

d) Pravilnik o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada.

e) Pravilnik o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

f) Pravilnik o radu

**21.10** Stranke ovog Kolektivnog ugovora suglasne su da pojedina materijalna prava iz odredbi ovog Ugovora u slučaju financijskih problema i poteškoća Poslodavca mogu biti ograničena ako o tome sklope pisani sporazum u kojem će dogovoriti rok i način isplate umanjenih materijalnih prava.

**22. STRANKE KOLEKTIVNOG UGOVORA**

**22.1.** Stranke ovog Kolektivnogugovora su Nezavisni Sindikat Privezivača i Stivadora Split i

Braniteljska zadruga „Legio Quarta“.

**22.2**. Stranke ovog Ugovora su dužne svim sredstvima koja su im na raspolaganju osigurati

pravilno izvršenje ovog Ugovora i poštivanje njegovih odredbi.

# 23. TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

**23.1.** Za tumačenje i praćenje primjene odredaba ovog Ugovora ugovorne strane imenuju

zajedničko tijelo. Zajedničko tijelo ima četiri člana od kojih svaka strana imenuje dva. Svoje

zaključke zajedničko tijelo donosi konsenzusom. Troškove zajedničkog tijela, ugovorne strane

snose na jednake dijelove.

**23.3.** Na sve odredbe koje nisu regulirane ovim Ugovorom primjenjivat će se odredbe Zakona o

radu (NN 93/14).

U Splitu,01.06.2018.

Za „Nezavisni sindikat Privezivača Za „Braniteljsku zadrugu i Stivadora Split“, Legio Quarta“, Povjerenik, Denis Pralija Ovlašteni član uprave, Božo Zadro

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_