

Kolektivni ugovor

DARKOM d.o.o.
DARUVAR

KOLEKTIVNI UGOVOR

Daruvar, svibanj 2010. godine



SADRŽAJ

I OPĆE ODREDBE	1
II RADNI ODNOSI	2
1. Zasnivanje radnog odnosa	2
1.1. Ugovor o radu	2
1.2. Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa	2
2. Zaštita privatnosti radnika	3
3. Zaštita života i zdravlja radnika	3
4. Probni rad	5
5. Obrazovanje i osposobljavanje uz rad	5
6. Pripravnici	6
7. Volonterski rad	6
8. Radno vrijeme	7
8.1. Puno radno vrijeme	7
8.2. Preraspodjela radnog vremena	7
8.3. Nepuno radno vrijeme	7
8.4. Skraćeno radno vrijeme	8
8.5. Prekovremeni rad	8
8.6. Noćni rad	8
8.7. Smjenski rad	8
9. Odmori i dopusti	8
9.1. Stanka	8
9.2. Tjedni odmor	9
9.3. Godišnji odmor	9
9.4. Plaćeni dopust	10
9.5. Neplaćeni dopust	11
10. Plaće i naknade plaće	11
10.1. Elementi plaće	11
10.2. Osnovna plaća	11
10.3. Stalni mjesečni dodatak na plaću	12
10.4. Dodatak na plaću po osnovi radnog staža	12
10.5. Stimulativni, odnosno destimulativni dio plaće	12
10.6. Plaće iz dobiti	13
10.7. Plaća pripravnika	13
10.8. Napredovanje u viši razred	13
10.9. Razdoblje za isplatu plaće	13
11. Dodaci na plaću	14
11.1. Naknade plaće	14
11.2. Izumi i tehnička unapređenja	15
12. Materijalna prava radnika	15
12.1. Dnevnice i troškovi prijevoza	15
12.2. Terenski dodatak i dežurstva	16
12.3. Odvojeni život od obitelji	16
12.4. Troškovi prijevoza na rad i s rada	16
12.5. Upotreba privatnog automobila u službene svrhe	16
12.6. Otpremnina za umirovljenje	16
12.7. Nagrade učenicima i studentima	17
12.8. Solidarne potpore	17
12.9. Jubilarne nagrade	17
12.10. Poklon djeci	17
12.11. Dar radniku	17

12.12. Osiguranje radnika	18
13. Naknada štete	18
14. Teške povrede obveze iz radnog odnosa	18
15. Prestanak ugovora o radu	19
15.1. Otkaz ugovora o radu	19
16. Zaštita prava radnika	20
16.1. Zaštita prava radnika	20
16.2. Pritužbe na odnos prema radniku	20
16.3. Zaštita starijih radnika	21
17. Uvjeti za rad sindikata	21
18. Prava i obveze ugovornih strana i način rješavanja sporova	22
18.1. Ponašanje ugovornih strana	22
18.2. Socijalni mir	22
18.3. Mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova	22
18.4. Arbitražno rješavanje sporova	22
18.5. Štrajk	22
III ORGANIZACIJA RADA I PRAVILA O RADU	23
1. Temeljna načela	24
2. Tajnost poslovnih i osobnih podataka	24
3. Odnos prema imovini	24
4. Primanje poklona	24
5. Privatno zapošljavanje	24
6. Obavještavanje radnika	24
IV PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	25

Temeljem odredbi Zakona o radu (N.N. 149/09) i čl.53. Društvenog ugovora Darkom d.o.o. za komunalnu djelatnost Daruvar, **Darkom d.o.o. za komunalnu djelatnost, Daruvar**, Josipa Kozarca 19, zastupano po direktoru Stjepanu Juraić (u daljnjem tekstu: Poslodavac)

i

Samostalni sindikat radnika u komunalnim i stambenim djelatnostima Hrvatske – Sindikalna podružnica Darkom d.o.o. Daruvar, zastupana po sindikalnom povjereniku Damiru Kuntin (u daljnjem tekstu: Sindikat) zaključili su dana 28.svibnja.2010.

KOLEKTIVNI UGOVOR

I OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) na razini Trgovačkog društva Darkom d.o.o. Daruvar (u daljnjem tekstu: Društvo) utvrđuju se prava i obveze na radu i u svezi rada radnika udruženih u Sindikat, zaposlenih u Društvu i Društva kao poslodavca.

Članak 2.

Prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora poslodavac je Darkom d.o.o. Daruvar za kojeg radnik obavlja određene poslove.

Prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora radnik je fizička osoba koja obavlja određene poslove za poslodavca temeljem ugovora o radu.

Ovaj Kolektivni ugovor ne odnosi se na radnike s posebnim ovlaštenjima čija su prava i obveze utvrđene posebnim ugovorima o radu.

Članak 3.

Poslodavac se obvezuje u slučajevima utvrđenim zakonom i drugim propisima zatražiti mišljenje Radničkog vijeća (Sindikata) prije donošenja općih akata i svih odluka koje utječu na radno-pravni položaj radnika.

Članak 4.

Postupajući po odredbama ovog Ugovora poslodavac će se pridržavati i svih povoljnijih odredaba uvjeta i prava rada ugovorenih za radnike ugovorom o radu, sporazumom sa Radničkim vijećem ili Sindikatom, važećim Nacionalnim ili Granskim kolektivnim ugovorima, te propisanih zakonom.

Članak 5.

Radnik je obavezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je zaključio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i

pravila struke, a poslodavac je obavezan radniku isplatiti ugovorenu plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Ugovorom.

Članak 6.

O ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa radnika po ovom Ugovoru odlučuje direktor, ako za neke slučajeve nije ovlašten drugi organ ili osoba zaposlena kod poslodavca.

Članak 7.

Prije stupanja radnika na rad poslodavac je dužan omogućiti radniku upoznavanje sa propisima o zaštiti na radu, organizacijom rada i propisima o radnim odnosima. Radniku za vrijeme radnog odnosa moraju biti dostupni svi opći akti iz prethodnog stavka, kao i akti koji se čuvaju u sektoru općih poslova.

Članak 8.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno, stručno, kvalitetno i u rokovima u skladu s naravi i vrstom posla određenih Katalogom poslova.

II RADNI ODNOSI

1. Zasnivanje radnog odnosa

1.1. Ugovor o radu

Članak 9.

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu.

Ugovor o radu zaključuje se u pisanom obliku i mora sadržavati sve uglavke propisane zakonom te iznos osnovne plaće u kunama sa naznakom grupe složenosti poslova odnosno tarifne skupine u koju su razvrstani poslovi koje će obavljati radnik.

1.2. Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 10.

Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova ako ti uvjeti nisu propisani zakonom ili drugim propisom.

Uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, osim onih propisanih zakonom ili drugim propisom, utvrđuju se u Katalogu poslova, koji je sastavni dio ovog Ugovora, a odnose se na stručnu spremu, radno iskustvo, posebna znanja, te posebnu zdravstvenu sposobnost.

Članak 11.

Pod stručnom spremom radnika smatra se stupanja obrazovanja stečen u obrazovnoj ustanovi uz savladavanje određenog programa obrazovanja.

Pod stupnjem stručne spreme određenog zanimanja smatra se i znanje, vještina i sposobnost koje je radnik stekao višegodišnjim radom na određenim poslovima kod poslodavca.

Članak 12.

Pod radnim stažom smatra se vrijeme koje je radnik proveo na radu, a koji je upisan u radnoj knjižici radnika.

Pod radnim iskustvom smatra se vrijeme koje je radnik proveo obavljajući određene poslove.

Članak 13.

Navršenih 15 godina života pretpostavljena je dobna granica za obavljanje svih poslova iz djelatnosti koje obavlja poslodavac.

Članak 14.

Poradi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti osobe za obavljanje određenih poslova za koje je potrebno posjedovati posebna psihofizička svojstva, poslodavac mora prije zasnivanja radnog odnosa tu osobu uputiti na liječnički pregled.

Poslodavac prije zasnivanja radnog odnosa može uputiti na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti i radnika koji neće raditi na poslovima iz stavka 1. ovog članka. Troškove liječničkog pregleda iz ovog članka snosi Poslodavac.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 15.

Radnik je obvezan poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidenciji u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa:

- o školovanju i određenim specijalističkim znanjima,
- o zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti,
- o ugovornoj zabrani utakmice s poslodavcem,
- vezane uz zaštitu majčinstva,
- vezane za ostvarivanje prava po osnovi zdravstvenog i mirovinskog osiguranja,
- u svezi obračuna poreza na dohodak i određivanja osobnih odbitaka,
- podatke o prebivalištu ili boravištu i sve promjene u svezi toga.

Promjene u gore navedenim podacima moraju se od strane radnika dostaviti ovlaštenoj osobi Poslodavca, u pravilu Kadrovskoj službi, u roku 8 dana.

Radnici koji ne dostave podatke iz stavka 1. ovog članka snose štetne posljedice tog propusta. Osobni podaci radnika i članova njihovih obitelji smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama, ako je to propisano zakonom ili posebnim propisom, sa svrhom ostvarenje prava radnika.

3. Zaštita života i zdravlja

Članak 16.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te osigurati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika.

Članak 17.

Radnici biraju Povjerenika zaštite na radu koji djeluje u interesu svih radnika na području zaštite na radu, te prati primjenu propisa i naređenih mjera zaštite na radu u radnoj sredini u kojoj je izabran s pravima i dužnostima utvrđenim Zakonom o zaštiti na radu.

Članak 18.

Poslodavac je dužan osigurati Povjereniku zaštite na radu uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti, davati mu sve potrebne obavijesti i omogućiti uvid u sve propise i isprave.

Članak 19.

Poslodavac je dužan poduzeti mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući mjere za sprječavanje rizika na radu, pružanje informacije i osposobljavanje radnika za rad na siguran način, te brigu za potrebnu organizaciju i sredstva, kao i osigurati zaštitna sredstva, odjeću i obuću.

Poslodavac će omogućiti jedanput u 2 godine sistematski zdravstveni pregled svim radnicima, osim onih koji moraju zdravstveni pregled obaviti prema posebnim propisima.

Poslodavac je dužan kod uvođenja novih tehnologija obavijestiti radnike, Povjerenika zaštite na radu i Radničko vijeće o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika.

Članak 20.

U cilju prilagođavanja tehničkom napretku Društvo je u obvezi planirati tehnološki razvoj radnih procesa općenito, na način da stalno nastoji opasne tehnologije uklanjati iz radnog procesa zamjenjujući ih neopasnim ili manje opasnim.

Članak 21.

Poslodavac će imenovati jednog ili više radnika za obavljanje poslova zaštite na radu i sprječavanja opasnosti na radu, a u slučaju nedostatka dovoljno osposobljenog osoblja za ustrojstvo zaštitnih mjera i obavljanja poslova na njihovom provođenju, koristiti će se uslugama drugih pravnih subjekata ili osoba.

Radnici, službe ili osobe koje će obavljati poslove iz stavka 1. ovog članka moraju imati posebne sposobnosti i ovlaštenja i moraju im se staviti na raspolaganje potrebna sredstva za provođenje zaštite.

Članak 22.

Poslodavac će ustrojiti provedbu mjera zaštite od požara, pružanja prve pomoći i osiguranja mjera pomoći za evakuaciju i slučajevima ozbiljne i moguće opasnosti.

Radnik koji u slučaju ozbiljne i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti u nepovoljnijem položaju zbog svojeg postupka i mora biti zaštićen od bilo kakvih neopravdanih posljedica.

Članak 23.

Poslodavac ima obvezu osigurati svakom radniku odgovarajuće upoznavanje s propisima koji uređuju zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, posebno u obliku obavijesti i naputaka koji se odnose na njegovo radno mjesto i posao:

- kad radnik stupa na rad,
- ako radnika premješta na drugi posao,
- ako se uvodi nova radna oprema ili mijenja postojeća,
- ako se uvodi nova tehnologija.

Osposobljavanje, odnosno upoznavanje s propisima o zaštiti na radu obavlja se u radno vrijeme i na teret poslodavca.

Članak 24.

Radnik je obavezan:

- raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje svoje ili drugih radnika, te sigurnosti opreme i uređaja,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada,
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima, kao i na nepravilne pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,
- upoznati poslodavca ili nadležnog liječnika, pri zasnivanju radnog odnosa i u tijeku rada, na tjelesne nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život ili zdravlje radnika ili njegov okoliš,
- pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen.

4. Probni rad

Članak 25.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, ovisno o radnom mjestu i stupnju stručne spreme, s tim da ne može trajati duže od šest mjeseci.

Otkaz ugovora o radu, ovisno o ocjeni rada radnika, može se dati i prije isteka vremena na koji je probni rad ugovoren, s tim da je otkazni rok najmanje sedam dana.

5. Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 26.

Poslodavac će radniku u skladu s mogućnostima i potrebama rada omogućiti školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

Tijekom obrazovanja za potrebe poslodavca radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Međusobna prava i obveze radnika, koji je upućen na obrazovanje i školovanje, koje po programu odgovarajuće školske ustanove traje duže od jedne godine, urediti će se posebnim ugovorom u skladu s ovim Ugovorom i ugovorom o radu.

6. Pripravnici

Članak 27.

Poslodavac može osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala zaposliti kao pripravnika.

S pripravnikom se zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme, ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, kao i u slučaju kada Zavod za zapošljavanje ili druga organizacija preuzme obvezu da nadoknadi plaću, odnosno dio plaće ili troškova za njegovo osposobljavanje.

S pripravnikom se zaključuje ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema planu zapošljavanja i Katalogu poslova postoji potreba za popunu određenih radnih mjesta.

Članak 28.

Pripravnički staž je različit u odnosu na stupanj stručnog obrazovanja i traje:

- za poslove do zaključno V stupnja obrazovanja najviše 6 mjeseci,
- za poslove VI stupnja obrazovanja najviše 9 mjeseci,
- za poslove VII stupnja obrazovanja najviše 12 mjeseci.

Članak 29.

Pripravništvo se obavlja po programu koji poslodavac donosi u skladu sa specifičnostima pojedinih struka i radnih mjesta.

Program iz stavka 1. ovog članka obuhvaća osnove koje pripravnik mora upoznati tijekom pripravničkog staža, trajanje pripravničkog staža, stručnu obuku na tim poslovima u pojedinim odjelima, način stručnog osposobljavanja, način polaganja stručnog ispita i sl.

Članak 30.

Poslodavac je dužan donijeti Program osposobljavanja pripravnika, čiju provedbu će osigurati mentor, koji po Programu prati njegov rad i osposobljavanje.

Na prijedlog mentora poslodavac može skratiti trajanje pripravničkog staža, o čemu odluku donosi poslodavac, te sa takvim radnikom zaključuje ugovor o radu.

Pripravnički staž može se na prijedlog mentora skratiti najviše za polovinu vremena predviđenog trajanja.

Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s posla (bolest, služenja vojne službe i sl.), ako je ukupna odsutnosti trajala duže od 30 dana.

7. Volonterski rad

Članak 32.

Poslodavac može sklopiti ugovor o radu radni stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad) s osobom koja je završila školovanje za zanimanje gdje je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno, zakonom ili drugim propisom, kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja.

Razdoblje volonterskog rada ubraja se u pripravnički staž i potrebno radno iskustvo u zanimanju, a može trajati koliko traje i pripravnički staž utvrđen člankom 28. ovog Ugovora.

Ako zakonom nije drugačije određeno, na volontera se primjenjuju odredbe ovog Ugovora, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

8. Radno vrijeme

8.1. Puno radno vrijeme

Članak 33.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, u pet, a iznimno za neke poslove šest, radnih dana, a prema tjednim i mjesečnim rasporedima, odnosno godišnjem radnom kalendaru, koji donosi Poslodavac.

Početak i završetak radnog vremena, tjedni i dnevni raspored radnog vremena, uključujući i vrijeme odmora tijekom rada određuje poslodavac uz sporazum sa Radničkim vijećem.

8.2. Preraspodjela radnog vremena

Članak 34.

Radno vrijeme može se rasporediti tako da se u pojedinim vremenskim razdobljima radi duže od punog radnog vremena, a u drugim kraće, s tim da ukupno radno vrijeme ne prijeđe puno radno vrijeme za to razdoblje utvrđeno radnim kalendarom Društva.

Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti na razdoblje od četiri do šest mjeseci za kalendarsku godinu.

Članak 35.

O preraspodjeli radnog vremena poslodavac je obavezan obavijestiti radnika 15 dana prije početka rada po preraspodjeli radnog vremena. Preraspodjelom se mora odrediti početak radnog vremena, trajanje dnevnog i tjednog radnog vremena i pojedinim vremenskim razdobljima i dane u koje se zbog izvršene preraspodjele neće raditi.

Preraspoređeno radno vrijeme ne može biti duže od 48 sati tjedno, a iznimno 56 sati tjedno na poslovima građenja, tehničkog i gospodarskog održavanja, zaštitnih, regulacijskih i drugih radova.

Radnik treba Poslodavcu dostaviti pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Preraspoređeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

8.3. Nepuno radno vrijeme

Članak 36.

Ako potrebe poslodavca to zahtijevaju, ugovor o radu može se s radnikom zaključiti i za nepuno radno vrijeme.

Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu ima ista prava kao i radnik s punim radnim vremenom, razmjerno vremenu rada.

8.4. Skraćeno radno vrijeme

Članak 37.

Radniku na poslovima, na kojima za puno radno vrijeme, uz sve mjere zaštite na radu, nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja buke, vibracije, zračenja, vlage, vode, prašine omogućiti će mu se pravo na povećan odmor u tijeku radnog vremena.

8.5. Prekovremeni rad

Članak 38.

Prekovremenim radom smatra se rad duži od punog radnog vremena, ali najviše do 32 sata mjesečno, odnosno 180 sati godišnje, i poslodavac ga može narediti radnicima u skladu sa zakonom samo u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe.

Članak 39.

Prekovremeni rad se može odrediti svakog kalendarskog dana bez obzira na neradni dan, blagdan ili nedjelju.
Prekovremeni rad je poseban uvjet iz radnog odnosa i radnik ima pravo na poseban dodatak osnovnoj plaći.

8.6. Noćni rad

Članak 40.

Noćnim radom smatra se rad u vremenu od 22 sata do 6 sati idućeg dana.
Radnik koji radi noću ne smije raditi duže od 8 sati.
Radnik koji radi noću mora obaviti redovite zdravstvene preglede.
Ako radnik koji radi noću ne zadovolji na zdravstvenom pregledu, mora mu se omogućiti dnevni ili drugi posao.

8.7. Smjenski rad

Članak 41.

Trajanje tjednog odmora za radnike koji rade u smjenama utvrđuje se u trajanju od 24 sata, iznimno može trajati 36 sati. Radnik ne smije raditi uzastopce dulje od tjedan dana ako je uključen i noćni rad.

9. Odmor i dopusti

9.1. Stanka

Članak 42.

Radnik koji radi puno radno vrijeme koristiti će stanku za odmor od 10,00 do 10,30 sati.
Radnik koji radi na poslovima čija posebna narav ne omogućuje prekid rada (dostavljač, telefonista, čuvar, vozač i sl.) koristiti će stanku kad se steknu uvjeti.

Način ostvarivanja prava iz stavka 1. ovog članka urediti će se ugovorom o radu.

9.2. Tjedni odmor

Članak 43.

Radnik ima pravo na tjedni odmor od najmanje 36 sati, subotom, nedjeljom ili ponedjeljkom. Ako ne može koristiti tjedni odmor na taj način Poslodavac će mu omogućiti korištenje tjednog odmora drugim danom unutar 2 tjedna.

9.3. Godišnji odmor

Članak 44.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, odnosno 20 dana, a najviše 30 radnih dana.

Dužina godišnjeg odmora svakog pojedinog radnika ovisi o dužini radnog staža, radnog mjesta na koje je raspoređen i socijalnih uvjeta.

Članak 45.

U granicama dužine korištenja godišnjeg odmora, trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se i određuje radnicima prema sljedećim uvjetima i kriterijima:

1. prema radnom stažu:

1 - 5 godina radnog staža.....	1 dan,
6 - 10 godina radnog staža.....	2 dana,
11 - 15 godina radnog staža.....	3 dana,
16 - 20 godina radnog staža.....	4 dana,
21 - 25 godina radnog staža.....	5 dana,
26 - 30 godina radnog staža.....	6 dana,
31 - 35 godina radnog staža.....	7 dana,
36 - 40 godina radnog staža.....	8 dana,
41 - 45 godina radnog staža.....	9 dana.

2. prema rasporedu radnika na radno mjesto:

- radnici razvrstani u I grupu poslova	1 dan,
- radnici razvrstani u II grupu poslova	2 dana,
- radnici razvrstani u III grupu poslova	3 dana,
- radnici razvrstani u IV grupu poslova	4 dana,
- radnici razvrstani u V grupu poslova	5 dana.

3. prema socijalnim uvjetima:

- invalid rada	1 dan,
- radniku ratnom vojnom invalidu sa 50% i više invaliditeta	1 dan,
- radnici – majci s djetetom do 7 godina starosti	1 dan,
- radnici – samohranjoj majci s djetetom do 10 godina starosti.....	1 dan.

Neovisno o navedenim kriterijima radnik koji ima navršenih 30 godina radnog staža ima pravo na korištenje godišnjeg odmora u trajanju od 30 radnih dana.

Godišnji odmor radnika s kojim je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme utvrđuje se prema kriterijima iz ovog članka, a broj dana utvrđuje se prema broju mjeseci provedenih na radu, tj. broj mjeseci množi se s 1/12 ukupnih dana godišnjeg odmora. Najmanje polovica dana računa se kao cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 46.

Vrijeme u kojem radnik tijekom godine koristi godišnji odmor određuje se planom godišnjih odmora, koji donosi poslodavac početkom svake godine, a u skladu s prirodom i organizacijom rada, vodeći računa o potrebama radnika, uz obvezu savjetovanja s Radničkim vijećem.

Iznimno od stavka 1. ovog članka korištenje godišnjeg odmora može se zbog specifičnosti djelatnosti omogućiti u više navrata.

Članak 47.

U godišnji odmor se ne uračunava bolovanje, blagdani, neradni dani, subota i dani tjednog odmora.

Članak 48.

Radnik ima pravo sam odrediti jedan dan godišnjeg odmora, koji želi koristiti po svojoj želji, ali je dužan o tome obavijestiti Poslodavca najkasnije tri dana prije korištenja tog dana godišnjeg odmora.

Članak 49.

Korištenje godišnjeg odmora ili dijela godišnjeg odmora može se odrediti i za sve radnike istovremeno.

9.4. Plaćeni dopust

Članak 50.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 7 dana za važne osobne potrebe, a osobito u slučaju:

1. sklapanja braka do 5 radnih dana,
2. rođenja djeteta do 3 radna dana,
3. smrti supružnika, djeteta ili roditelja i njihovih supružnika, braće, sestara, pastorčadi i posvojenika, djece povjerene na čuvanje i odgoj ili djece na skrbi izvan vlastite obitelji, očuha i maćehe, posvojitelja, osobe koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osobe s kojom radnik živi u izvanbračnoj zajednici do 7 radnih dana,
5. teže bolesti supružnika, djeteta ili roditelja do 5 radnih dana,
6. selidbe u drugo mjesto do 3 radna dana,
7. selidbe u istom mjestu do 2 radna dana.

Kod smrtnih slučajeva ukoliko se slučaj ponovi više puta tijekom godine ne zbrajaju se dani.

Osim iz slučajeva iz stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo na korištenje plaćenog dopusta za dobrovoljno davanje krvi u trajanju 2 dana i to na dan davanja krvi, a drugi dan tijekom kalendarske godine.

Članak 51.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je radnik upućen od Poslodavca, Radničkog vijeća ili u svezi sindikalnog rada, radnik ima pravo na plaćeni dopust:

- radi pripremanja i polaganja ispita na srednjoj školi u trajanju od 5 radnih dana za svaki razred;
- radi pripremanja i polaganja ispita na višoj, visokoj školi ili fakultetu u trajanju od 10 radnih dana za svaku godinu studija;
- za obrazovanje za potrebe Radničkog vijeća i sindikalnog rada prema programu osposobljavanja usvojenom na Radničkom vijeću odnosno Povjereništvu sindikata;
- za vrijeme trajanja osposobljavanja ili usavršavanja prema pozivu odgovarajućeg organizatora ili programu odgovarajuće nastave.

9.5. Neplaćeni dopust

Članak 52.

Poslodavac može radniku, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeni dopust do 30 radnih dana u tijeku jedne kalendarske godine u slijedećim slučajevima:

- njege bolesnog člana obitelji,
- gradnje ili popravka kuće ili stana,
- liječenja na vlastiti trošak,
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak.

Za vrijeme neplaćenog dopusta korisnik snosi troškove doprinosa koje ima Poslodavac.

10. Plaće i naknade plaće

10.1. Elementi plaće

Članak 53.

Poslodavac je radniku za njegov rad obavezan isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće za puno radno vrijeme, utvrđene po osnovi složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen (najniža osnovna bruto plaća uvećana za koeficijent složenosti), temeljem Tarife plaća koja je prilog ovog Ugovora,
- stalnog mjesečnog dodatka na plaću koji je jednak za sve radnike,
- dodatak na plaću po osnovi radnog staža.

10.2. Osnovna plaća

Članak 54.

Osnovna plaća za najjednostavniji rad na temelju Kataloga poslova i Tarife plaća (I grupa, I razred i koeficijent 1,0) iznosi mjesečno bruto 2.393,25 kuna na osnovi punog radnog vremena.

Kod porasta cijena na malo iznad 3% godišnje ili porasta prosječne mjesečne neto-plaće u gospodarstvu iznad 3% godišnje povećava se mjesečni iznos bruto plaće za postotak povećanja, u slučaju pozitivnih rezultata poslovanja u obračunskom periodu, bez izmjene KU.

10.3. Stalni mjesečni dodatak na plaću

Članak 55.

Plaća svih radnika uvećava se za stalni mjesečni dodatak jednak za sve radnike u iznosu 432,00 kuna bruto – topli obrok.

Članak 56.

Sindikatski pokreće inicijativu za izmjenu osnovne plaće i stalnog mjesečnog dodatka na plaću u slučajevima iz čl. 54. i 55. ovog Ugovora u roku 30 dana od službeno objavljenih podataka. U slučaju podnošenja prijedloga za korekciju iznosa navedenih u člancima 54. i 55. ovog Ugovora druga strana je dužna ocijeniti njegovu opravdanost, a postupak pregovaranja mora biti okončan u roku 30 dana od dana podnošenja prijedloga.

Članak 57.

Potpisnici ovog Ugovora suglasni su da se sva radna mjesta kategoriziraju u V grupu složenosti s koeficijentom složenosti 1 : 4 na osnovnu plaću. Radna mjesta se obzirom na razlike u stupnju stručne spreme, razlike u težini poslova unutar iste stručne spreme, intenzitet, odgovornost, značaj poslova, te razlikama s obzirom na radno iskustvo, kvalitetu i kreativnost, razvrstavaju u platne razrede prema Katalogu poslova i Tarifi plaća.

10.4. Dodatak na plaću po osnovi radnog staža

Članak 58.

Ukupan iznos plaće radnika primjenom čl. 54., 55. i 57. ovog Ugovora povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,5%. Pravo na povećanje plaće prema stavku 1. ovog članka pripada zaposleniku za ukupan radni staž koji je upisan u radnu knjižicu.

10.5. Stimulativni odnosno destimulativni dio plaće

Članak 59.

Osnovna plaća radnika može se povećati ili smanjiti do 20% kao rezultat dokazane veće ili manje učinkovitosti radnika na poslu. Stimulativni odnosno destimulativni dio plaće utvrđuje direktor na prijedlog rukovoditelja radnim nalogom, posebnom odlukom ili postavljenom normom za pojedine poslove.

Članak 60.

Radnik mora biti unaprijed upoznat s odlukom iz prethodnog članka, kao i Radničko vijeće.

10.6. Plaća iz dobiti

Članak 61.

Dio ostvarene dobiti po zaključnom godišnjem računu Društva sukladno ovlastima direktor može rasporediti u plaće temeljem posebne odluke.

10.7. Plaća pripravnika

Članak 62.

Visina plaće pripravnika iznosi 80% od najniže plaće grupe za koju se pripravnik osposobljava.

10.8. Napredovanje u viši razred

Članak 63.

Radnik može napredovati u viši platni razred uz uvjet uspješnog obavljanja poslova kroz stečene godine rada, a na prijedlog rukovoditelja.

Odluku o napredovanju donosi direktor uz suglasnost predstavnika Radničkog vijeća i Povjereništva sindikata.

10.9. Razdoblje za isplatu plaće

Članak 64.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec i isplaćuje se do 20-tog dana u mjesecu za protekli mjesec.

Plaća se isplaćuje putem banke.

Prilikom isplate plaće radniku se mora uručiti njezin obračun.

Članak 65.

U slučaju da Poslodavac kasni sa ugovorenim rokovima u isplati plaće ili dijela plaće, naknade za plaću ili otpremnina, na dan dospijeca tih obveza izdat će svakom radniku pismenu potvrdu koja sadrži:

- podatke o poslodavcu (naziv, sjedište, matični broj, OIB, broj žiro-računa sa naznakom kod koje ovlaštene organizacije za platni promet se vodi žiro-račun),
- podatke o radniku (ime i prezime, adresa prebivališta i stanovanja, OIB, broj tekućeg ili drugog računa s naznakom banke ili druge ovlaštene organizacija za platni promet kod koje se vodi taj račun)
- podatke o tome na što se obračun ili potvrda odnosi (plaća, naknada plaće ili otpremnina)
- podatke o mjesecu na koji se obračun odnosi,
- datum dospijeca,
- visinu neisplaćene plaće, naknade plaće ili otpremnine s podacima o neisplaćenim ili djelomično isplaćenim doprinosima, porezom i prirezom,
- datum sastavljanja obračuna,
- potpis ovlaštene osobe,

- potpis radnika da mu je uručen obračun i ovjeru pečatom Poslodavca.
Potvrda Poslodavca sadržajem i vjerodostojnošću mora imati vrijednost ovršne isprave.

11. Dodaci na plaću

11.1. Naknada plaće

Članak 66.

Osnovna plaća radnika utvrđena ovim Ugovorom uvećava se za:

- rad noću30%
- prekovremeni rad.....50%
- rad nedjeljom i neradnim danom35%
- rad na dane blagdana.....50%
- za dvokratno radno vrijeme (pauza preko jednog sata).....10%

Ukoliko je radnik obavio rad na dan tjednog odmora ili dane blagdana, odnosno neradne dane, koji je istodobno i prekovremeni i noćni rad, radniku pripada pravo na dodatke za takav rad kumulativno po svim osnovama iz prethodnog stavka.

Članak 67.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove plaće za tekući mjesec.

Članak 68.

Poslodavac će isplatiti dodatak na plaću (regres) a koji se isplaćuje u visini dopuštene neoporezive isplate, u slučaju pozitivnog rezultata poslovanja u obračunskom periodu.

Članak 69.

Radniku pripada naknada plaće najmanje u visini njegove osnovne plaće, dodatka na plaću i dodatka na radni staž, za vrijeme kada ne radi zbog:

- nepovoljnih vremenskih prilika, kada nije moguće ostvariti radni učinak (kiša, snijeg, mraz i sl.).
- zastoja u poslu (nedostatak sirovina, energije, čekanja),
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti.

Pravo iz alineje 1. ovog članka radnik stječe pod uvjetom da do zastoja nije došlo njegovom krivnjom.

Članak 70.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u slučajevima kad ne radi zbog:

- plaćenog dopusta,
- blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,

- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu s potrebama Poslodavca,
- prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran (nedostatak sirovina, energije i sl.)
- obavljanje sindikalnih djelatnosti u funkciji sindikalnog povjerenika ili obavljanje funkcije povjerenika zaštite na radu,
- obavljanje funkcije predstavnika u Radničkom vijeću.

U slučajevima iz prethodnog stavka naknada se isplaćuje u visini prosječne satnice ostvarene za sate rada u mjesecu za koji mu pripada naknada.

Članak 71.

U slučaju odsutnosti s posla zbog bolovanja do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini 90% njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem. Naknada u 100%-tnom iznosu plaće radniku pripada za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

O nastupu bolovanja radnik je dužan obavijestiti poslodavca najkasnije naredni dan.

11.2. Izumi i tehnička unapređenja

Članak 72.

Radniku koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanje mogućnosti i tehničkih unapređenja u svezi s djelatnošću poslodavca, poslodavac će posebnom odlukom odobriti novčana sredstva za stručnu literaturu, odnosno potrebnu opremu.

Izumi ostvareni na radu ili u svezi rada pripadaju poslodavcu.

Na izum koji radnik ostvari izvan rada ili koji nema veze s radom, a u vezi je s djelatnošću poslodavca, poslodavac ima pravo prvokupa.

Posebним ugovorom utvrdit će se nadoknada za primijenjeno tehničko unapređenje koje je predložio radnik.

12. Materijalna prava radnika

12.1. Dnevnice i troškovi prijevoza

Članak 73.

Radnik koji je upućen na službeno putovanje u zemlji ima pravo na dnevnicu i naknadu putnih troškova. Puni iznos dnevnice je u visini dopuštene neoporezive isplate prema važećim propisima.

Radniku na službenom putovanju u zemlji pripada dnevnicu u punom iznosu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena preko 24 sata, a duže od 12 sati.

Polu dnevnice se priznaje ako je službeno putovanje trajalo više od 8 a manje od 12 sati.

Radniku se priznaju troškovi u iznosu ostvarenog prijevoza sredstvima javnog prometa od mjesta stanovanja, odnosno sjedišta poslodavca, do mjesta u koje je upućen na službeno putovanje.

Radnik ima pravo i na naknadu punog iznosa hotelskog računa za spavanje do visine cijene noćenja u hotelu u istom mjestu.

Troškovi dnevnice za službena putovanja u inozemstvo obračunavaju se na način kako je to regulirano za tijela državne uprave.

12.2. Terenski dodatak i dežurstva

Članak 74.

Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta Poslodavca i izvan mjesta radnikova boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Puni iznos terenskog dodatka je u visini dopuštene neoporezive isplate prema važećim propisima.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj i prehrana za vrijeme terenskog rada, te trajanje rada.

Kategorizaciju terena i radnog vremena za isplatu terenskog dodatka i dežurstva utvrđuje Poslodavac uz prethodno pribavljanje mišljenja Radničkog vijeća.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

12.3. Odvojeni život od obitelji

Članak 75.

Ugovorom o radu Poslodavac može ugovoriti sa radnikom isplatu naknade za odvojeni život od obitelji, kad radnik živi odvojeno od obitelji, a koja iznosi do 800,00 kuna mjesečno.

Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

12.4. Troškovi prijevoza na rad

Članak 76.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na rad i s rada u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometnim sredstvom prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne karte.

U slučaju kada postoji mogućnost korištenja više alternativnih sredstava javnom prometa, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene one vrste javnog prometa koja je najpogodnija za poslodavca.

Ukoliko javni prijevoz na određenoj relaciji nije organiziran isplaćuje se naknada troškova u visini cijene prema relaciji gdje postoji organiziran prijevoz.

12.5. Upotreba privatnog automobila u službene svrhe

Članak 77.

Poslodavac može posebnom odlukom odobriti radniku korištenje privatnog automobila u službene svrhe.

Ako radnik ima pravo na korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknaditi će mu se troškovi u visini 2,00 kune po prijeđenom kilometru.

12.6. Otpremnina za umirovljenje

Članak 78.

Radnik ima pravo na isplatu otpremnine prilikom odlaska u mirovinu u visini dopuštene neoporezive isplate prema važećim propisima.

12.7. Nagrade učenicima i studentima

Članak 79.

Nagrade učenicima i studentima mogu se isplatiti u visini dopuštene neoporezive isplate prema važećim propisima.

Alternativno odredbi iz st.1 ovog članka može se dati pravo na besplatni topli obrok.

12.8. Solidarne potpore

Članak 80.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na solidarnu potporu u visini dopuštene neoporezive isplate prema važećim propisima u slijedećim slučajevima:

- smrti radnika,
- smrti člana uže obitelji (supružnik, djeca, roditelji).

Poslodavac može isplatiti radniku potporu u visini dopuštene neoporezive isplate prema važećim propisima u slijedećim slučajevima:

- nastanka invalidnosti radnika,
- bolovanja dužeg od 90 dana, nabavke medicinskih pomagala i participacija lijekova i liječenja,
- otklanjanja štete zbog elementarnih nepogoda na stambenim objektima (bez ograničenja).

12.9. Jubilarne nagrade

Članak 81.

Radnik ima pravo na nagradu za ukupni neprekinuti radni staž navršen u „Darkom“ d.o.o. i njegovim pravnim prednicima u visini dopuštene neoporezive isplate prema važećim propisima nakon navršenih prvih 10 godina radnog staža i nakon svakih slijedećih 5 godina radnog staža.

12.10. Poklon djeci

Članak 82.

Poslodavac će jedanput godišnje radnikovu djetetu do 15 godina starosti osigurati poklon u visini dopuštene neoporezive isplate prema važećim propisima, a odnosi se na radnika koji je u radnom odnosu na dan isplate poklona.

12.11. Dar radniku

Članak 83.

Poslodavac će jedanput godišnje isplatiti radnicima dar u naravi u visini dopuštene neoporezive isplate prema važećim propisima (Uskrsnica – Božićnica) u slučaju pozitivnog rezultata poslovanja u obračunskom periodu.

Poslodavac će isplatiti prigodnu godišnju nagradu ovisno o financijskim rezultatima poslovanja.

12.12. Osiguranje radnika

Članak 84.

Poslodavac je dužan osigurati sve radnike za slučaj smrti, invalidnosti, ozljede na radu i profesionalne bolesti.

Poslodavac može osigurati radnike i za druge rizike prema pravilima osiguranja osiguravajućih društava (sistematski pregled), u slučaju pozitivnog poslovanja u obračunskom periodu.

13. Naknada štete

Članak 85.

Radnik koji je na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzročio štetu poslodavcu na sredstvima i opremi, dužan je štetu nadoknaditi.

Ako štetu ne može otkloniti radnik osobno ili u svom aranžmanu, visina štete se utvrđuje na temelju ispostavljenog računa ovlaštene organizacije za izvršenu uslugu otklanjanja štete, a ako isti nije moguće na taj način, utvrditi vještačenjem od strane ovlaštene osobe za utvrđivanje štete.

Članak 86.

Poslodavac će od radnika u paušalnom iznosu naplatiti naknadu štete u slučaju:

1. neopravdanog zakašnjenja na posao,
2. neovlaštenog napuštanja posla tijekom rada ili prije isteka radnog vremena
3. nemarnog obavljanja poslova i radnih zadataka,
4. neopravdanog izostanka s rada ili nejavljanja neposrednom rukovoditelju o spriječenosti dolaska na rad duže od 2 radna dana,
5. tučnjave tijekom rada uzrokovane krivnjom ili ponašanjem radnika ili stranaka
6. prestanka rada radnika prije isteka otkaznog roka.

Za slučajeve iz stavka 1. alineja 1.-4. ovog članka poslodavac može odlukom izreći visinu nadoknade štete u iznosu od 5% plaće obračunate i isplaćene za tekući mjesec radniku.

Za slučajeve iz stavka 1. alineja 5. – 6. ovog članka u iznosu do 20% obračunate i isplaćene plaće radniku u tekućem mjesecu.

Članak 87.

Poslodavac može u cijelosti ili djelomično osloboditi radnika od naknade štete kad šteta nije učinjena namjerno, kad je radnik poduzeo sve da se šteta smanji i ako bi naknada štete ugrozila egzistenciju radnika i njegove obitelji.

14. Teške povrede obveza iz radnog odnosa

Članak 88.

Teškim povredama obveza iz radnog odnosa, zbog kojih poslodavac može otkazati ugovor o radu, smatraju se osobito ove povrede:

- davanje netočnih podataka, ako je to bilo od bitnog utjecaja za donošenje odluke poslodavca,

- propuštanje radnji čime se tereti ili onemogućava obavljanje redovitih poslova i zadaća radnika,
- nepoduzimanje ili nedovoljno poduzimanje mjera zaštite na radu, zaštite sredstava rada i okoliša,
- neovlašteno služenje materijalnom imovinom koja je povjerena radnicima za obavljanje tekućih poslova,
- zlouporaba bolovanja,
- radu na crno – u „fušu“ i pogodovanju drugima pri ugovaranju ili radu na crno,
- dolazak na rad u pijanom stanju ili uzimanje alkohola, odnosno narkotičkih sredstava koja umanjuju sposobnost rada, za vrijeme rada te odbijanje provjere (alkotest),
- netočno evidentiranje i prikazivanje određenih podataka u namjeri pribavljanja protupravne koristi za sebe ili druge,
- namjerno prouzrokovanje materijalne štete,
- svaka radnja ili propuštanje radnje s namjerom onemogućavanja ispravnog obavljanja rada i poslovanja poslodavca,
- pronevjera ili krađa imovine poslodavca,
- ako zaposlenik nakon upozorenja prekrši odluke o zakonskoj zabrani utakmice prema Zakonu o radu.

15. Prestanak ugovora o radu

Članak 89.

Radniku prestaje radni odnos kod poslodavca uz uvjete i na način propisan Zakonom o radu, ovim Ugovorom i ugovorom o radu.

15.1. Otkaz ugovora o radu

Članak 90.

Ugovorom o radu može se ugovoriti dulji otkazni rok (redoviti otkaz) od otkaznog roka utvrđenog zakonom u slučaju kad taj ugovor otkazuje poslodavac.

Ako ugovorom o radu nije ugovoren otkazni rok, poslodavac otkazuje ugovor o radu u rokovima utvrđenim zakonom.

U slučaju redovnog otkaza od strane radnika otkazni rokovi utvrđeni zakonom smanjuju se za polovicu, a ako radnik ima osobito važan razlog, otkazni rok ne može biti kraći od mjesec dana.

Članak 91.

Radnik ne može dobiti otkaz zbog:

- isticanja prigovora na odluku poslodavca ili arbitražne komisije, odnosno sudjelovanje u postupku pred mjerodavnim sudovima ili državnim organima,
- vjere, rase, boje, spola, bračnog stanja, obiteljskih obveza, trudnoće, političkog uvjerenja, nacionalne pripadnosti, nacionalnog ili socijalnog porijekla,
- sudjelovanja u sindikalnim aktivnostima izvan radnog vremena ili tijekom radnog vremena,
- obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika, odnosno jednu godinu po isteku dužnosti,
- sudjelovanja u organiziranom štrajku.

Članak 92.

Zbog prestanka potrebe za radom ne može prestati radni odnos:

- samohranom roditelju odnosno usvojitelju koji uzdržava troje ili više malodobne djece,
- radniku s 25 i više godina radnog staža kod poslodavca, najduže do stjecanja uvjeta za odlazak u bilo koju mirovinu.

Članak 93.

Otkaz mora imati pisani oblik i mora sadržavati obrazloženje otkaza.

O otkazu se prethodno mora očitovati Radničko vijeće.

Danom dostave otkaza počinje teći otkazni rok.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, te u drugim slučajevima predviđenim zakonom.

Prije otkazivanja ugovora o radu radniku, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

16. Zaštita prava radnika

16.1. Zaštita prava radnika

Članak 94.

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

Pisane odluke o ostvarivanju prava i obveza radnika neposredno se uručuju radniku i dostavljaju preporučenom poštom na posljednju adresu koju je radnik prijavio poslodavcu, odnosno na način dostave prema Zakonu o parničnom postupku.

Članak 95.

Prigovor radnika zadržava izvršenje odluke, a poslodavac je dužan saslušati radnika i njegovu obranu, te odlučiti o prigovoru radnika u roku od 30 dana od dana kada je prigovor podnesen. Poslodavac je dužan prije donošenja odluke zatražiti mišljenje Radničkog vijeća – Sindikata kojeg je radnik član, razmotriti mišljenje Sindikata i o njemu se izjasniti, ako ga je ovaj dostavio.

Članak 96.

Radničko vijeće može zahtijevati sudsku zaštitu kolektivnom tužbom u slučajevima povrede radničkih prava utvrđenih zakonom odnosno ovim Ugovorom.

16.2. Pritužbe na odnos prema radniku

Članak 97.

Neovisno od postupka za zaštitu prava, radnik koji smatra da je prema njemu nepravедno postupljeno od strane nadređenog radnika, suradnika ili poslodavca, može se na postupanje

prema njemu žaliti nadređenom radniku, direktoru ili se obratiti za posredovanje Radničkog vijeća.

16.3. Zaštita starijih radnika

Članak 98.

Radnik koji ima 30 i više godina radnog staža kod poslodavca, u slučaju premještanja na slabije plaćeno radno mjesto zadržava plaću svog radnog mjesta na kojem je radio prije premještanja, najduže do stjecanja uvjeta za bilo koju mirovinu.

Plaća iz stavka 1. ovog članka povećava se u razmjeru s prosječnim rastom plaća kod poslodavca.

17. Uvjeti za rad sindikata

Članak 99.

Sindikata kod poslodavca djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima.

Sindikata je dužan odluku o izboru odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika dostaviti poslodavcu.

Poslodavac će omogućiti sindikalnom povjereniku izostanak s rada uz naknadu plaće kao da radi, radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, tečajevima osposobljavanja, seminarima, kongresima, skupštinama ili konferencijama, te sjednicama Radničkog vijeća.

Članak 100.

Poslodavac će primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kada on to traži ili po dogovoru. Stavove i prijedloge sindikata poslodavac će razmotriti i o njima se izjasniti.

Članak 101.

Poslodavac je obvezan upoznati sindikat o prijedlozima odluka koja su od značaja za ekonomski ili socijalni status radnika.

Sindikalnom povjereniku obvezno se dostavljaju pozivi s materijalima za sjednice odgovarajućih organa poslodavca i omogućava mu se sudjelovanje na sjednicama kada se odlučuje o pitanjima koja utječu na radno-pravni i socijalni status radnika ili se odlučuje o njihovim pravima.

Članak 102.

Poslodavac će sindikalnom povjereniku omogućiti pristup radnim mjestima i podacima potrebnim za obnašanje njegove dužnosti i omogućiti mu uvid u podatke i isprave u vezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

Poslodavac će omogućiti sindikalnom povjereniku uvid u dokumentaciju o obračunu i isplati plaća, dodacima na plaću, naknadama plaće, uplati zakonskih obveza temeljem plaće i uplati premija osiguranja.

Članak 103.

Poslodavac će za potrebe sindikata osigurati:

- odgovarajući prostor za rad i održavanje sastanaka Sindikata,
- stručne, tehničke i administrativne usluge za rad Sindikata u mjeri u kojoj je to nužno za ostvarivanje sindikalne funkcije,

- obračun i naplatu sindikalne članarine i sindikalnih kredita putem isplatnih listi.

18. Prava i obveze ugovornih strana i način rješavanja sporova

18.1. Ponašanje ugovornih strana

Članak 104.

Ugovorne strane dužne su zalagati se za poštivanje odredbi ovog Ugovora i za njegovu pravilnu provedbu.

Ugovorne strane dužne su suzdržati se od svakog djelovanja koje bi bilo u suprotnosti s odredbama Ugovora, sprječavalo ili otežavalo njegovu provedbu.

18.2. Socijalni mir

Članak 105.

Za vrijeme važenja ovog Ugovora stranke će se suzdržati od industrijskih akcija (štrajka, lock outa i dr.).

Obveza čuvanja socijalnog mira ne odnosi se na pitanja o kojima je pokrenut zahtjev za početak kolektivnih pregovora radi njihovog uređenja niti postupanje stranaka Ugovora u slučaju neuspjelog pokušaja mirnog rješavanja kolektivnih sporova iz ovog Ugovora.

18.3. Mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova

Članak 106.

U slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije (kolektivni radni spor), ako stranke nisu dogovorile neki drugi način njegovog mirnog rješavanja, mora se provesti postupak mirenja koji provodi mirovno vijeće u roku 5 dana, sukladno zakonu.

Članak 107.

Stranke mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, a ukoliko ga prihvate on ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

18.4. Arbitražno rješavanje spora

Članak 108.

Stranke spora mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži, a imenovanje arbitra ili arbitražnog vijeća te druga pitanja arbitražnog postupka uređuju se sporazumom stranaka sklopljenim nakon nastanka spora, sukladno zakonu.

18.5. Štrajk

Članak 109.

Radnici imaju pravo na štrajk ako je to jedina preostala mogućnost, nakon neuspjelog mirenja, da izbore i ostvare svoja prava i interese u svezi s radom i iz rada.

Organiziranje i sudjelovanje u štrajku ne predstavlja povredu ugovora o radu, niti može biti osnova za prestanak ugovora o radu.

Člana 110.

Organizator štrajka dužan je poslodavcu najaviti štrajk 7 dana prije njegovog početka, te pisano izraditi zahtjeve štrajkaša, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka. Poslodavac je dužan pisano odgovoriti na zahtjev štrajkaša najkasnije 48 sati prije početka najavljenog štrajka.

Članak 111.

Prije početka štrajka i za vrijeme štrajka radnici su dužni dogovoriti se s poslodavcem o obavljanju najneophodnijih poslova bez obavljanja kojih bi proces rada pretrpio velike štete.

Članak 112.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor po sindikalnim pravilima o štrajku. Poslodavac ne smije tijekom štrajka zapošljavati nove radnike umjesto štrajkaša. Članovi štrajkaškog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme trajanja štrajka.

Članak 113.

Kada je štrajk organiziran zbog neispunjavanja obveza poslodavca propisanih ovim Ugovorom, troškove štrajka snosi poslodavac neovisno o uspjehu štrajka. Ako se naknadno utvrdi da je poslodavac prethodno (prije početka štrajka) ispunio obveze zbog kojih je štrajk organiziran i o tome na siguran način obavijestio organizatore štrajka, troškove štrajka snosi organizator štrajka. O sporu o dopuštenosti i utemeljenosti štrajka odlučuje nadležni sud u skladu sa zakonom.

III ORGANIZACIJA RADA I PRAVILA O RADU

1. Temeljna načela

Članak 114.

Poslodavac uređuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika, kao i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje poslova sukladno potrebama, važećim propisima i općim aktima Društva.

Članak 115.

Temeljna je obveza poslodavca radniku dati posao i za njegovo obavljanje isplatiti plaću, te osigurati zaštitu zdravlja i osobnosti radnika. Temeljna je obveza radnika ugovoreni rad osobno obaviti prema nalogima poslodavca datim u skladu s naravi i vrstom posla.

Članak 116.

Obveza je nadređenih radnika voditi brigu o suradnicima – radnicima, poznavati njihova zaduženja, nadzirati njihov rad i davanjem potrebnih uputa olakšati obavljanje odgovarajućih poslova.

Nadređeni radnik odgovara za posljedice izdanih naloga.

Članak 117.

Obveza je svakog radnika svoje umne i fizičke sposobnosti, znanja i vještine koristiti u obavljanju poslova prema sklopljenom ugovoru o radu, te posao obavljati savjesno i po svom najboljem znanju i mogućnostima.

Članak 118.

Radnik ne smije za svoj ili tuđi račun, bez odobrenja poslodavca, sklapati i obavljati poslove iz djelatnosti koje obavlja poslodavac.

Kršenje ove odredbe čini težu povredu radne obveze i osnova je za otkazivanje ugovora o radu.

2. Tajnost poslovnih i osobnih podataka

Članak 119.

Sva značajna pitanja poslovanja Društva, bilo poslovne ili osobne naravi, pojedivosti organizacije i ustroja Društva, kao i poslovni postupci u kojima radnici koriste određene podatke u obavljanju svojih poslova, smatraju se poslovnom tajnom.

3. Odnos prema imovini

Članak 120.

Zabranjeno je svako samosvjesno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom i predmetima koji su u vlasništvu poslodavca.

Iz poslovnih prostorija ne smiju se iznositi poslovni dokumenti, izvodi iz poslovne dokumentacije, preslike, crteži, obrasci, projekti i sl. bez odobrenja poslodavca.

4. Primanje poklona

Članak 121.

Radnici ne smiju od podređenih suradnika, poslovnih partnera, stranaka i osoba s kojima održavaju poslovne veze primati poklone, niti posuđivati novac, poslovne veze ne smiju se koristiti za osobne probitke.

5. Privatno zapošljavanje

Članak 122.

Radnici ne smiju u privatne svrhe zapošljavati svoje podređene suradnike, niti u radnom, niti u njihovom slobodnom vremenu.

6. Obavještavanje radnika

Članak 123.

Obavještavanje radnika obavlja se putem oglasnih ploča u prostorijama Društva ili na drugi radnicima dostupan način, te sukladno odredbama Zakona o radu.

Radnik se ne može pozivati kako objavljeni oglas nije pročitao.

IV PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 124.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako za primjenu pojedinih odredbi nije potrebna odgovarajuća razrada u posebnom aktu.

Članak 125.

Ovaj se Ugovor sklapa na neodređeno vrijeme, a smatra se sklopljenim danom potpisa ovlaštenih predstavnika stranaka.

Članak 126.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa a primjenjuje se od 07. lipnja 2010. godine.

Članak 127.

Na pitanja koja nisu riješena ovim Ugovorom primjenjuju se odredbe važećih zakona i drugih propisa, te akata koja reguliraju tu materiju.

Članak 128.

Svaka stranka ovog Ugovora ovlaštena je predložiti njegove izmjene i dopune. Prijedlog izmjena i dopuna mora biti podnesen u pisanom obliku i obrazložen. Stranka kojoj je podnesen prijedlog izmjene ili dopune ovog Ugovora mora se o prijedlogu očitovati predlagatelju u roku 30 dana od dana primitka prijedloga.

Članak 129.

Stranke su suglasne da će se odredbe ovog Ugovora primjenjivati sve do eventualne izmjene ili sklapanja novog Ugovora. U slučaju podjele, spajanja, izdvajanja ili druge statusne promjene poslodavca, na radnike se primjenjuje ovaj Ugovor.

Članak 130.

Poslodavac može svojom odlukom utvrditi povećanje visine iznosa utvrđenih ovim Ugovorom, odnosno utvrditi pojedina materijalna prava koja nisu predviđena, kao što su: preventivna zdravstvena zaštita, rekreacija i odmor radnika, dotacije sindikatu, dotiranje susreta radnika u komunalnom gospodarstvu, novčane potpore i slično.

Članak 131.

Stranke Ugovora osnovati će u roku od 30 dana od dana sklapanja ovog Ugovora zajedničku komisiju koja će tumačiti odredbe i pratiti primjenu ovog Ugovora. U zajedničku komisiju za tumačenje i praćenje provedbe Ugovora svaka stranka imenovati će tri predstavnika.

Članak 132.

Sistematizacija, Katalog radnih mjesta i Tarifa plaća su prilog ovom Ugovoru.

Članak 133.

Ovaj Ugovor biti će javno objavljen u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 134.

Stupanjem na snagu ovog ugovora prestaje važiti Kolektivni ugovor Darkom d.o.o. od 22.02 1999 godine, broj 83/99

U Daruvaru, 28. svibnja 2010

Ur.broj: 359/10

ZA SINDIKAT:

Sindikalni povjerenik

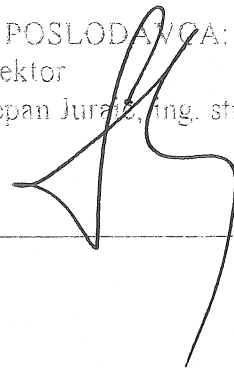
Damir Kuntin



ZA POSLODAVCA:

Direktor

Stjepan Juratić, ing. stroj.

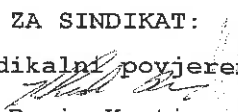


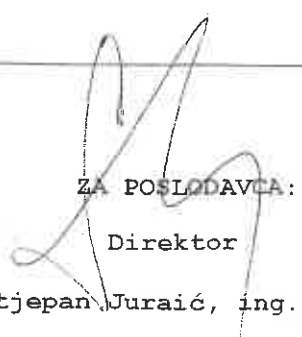
»DARKOM« d.o.o.
ZA KOMUNALNU DJELATNOST
DARUVAR 3

TARIFA PLAĆA
 TARIFNE GRUPE, RAZREDI, KOEFICIJENT SLOŽENOSTI POSLOVA
 PRILOG I KOLEKTIVNOG UGOVORA 05/2010

GRUPA	KOEF	RAZRED SLOŽENOSTI	POSLOVI - SLOŽENOST, RADNO MJESTO, ODGOVORNOST
I 1,00-1,25	1.	1,00	Najjednostavniji poslovi za koje nije potrebna posebna izobrazba, Obavljaju se rutinski npr: čistačice, fizički radnici po O.J. na građevinskim radovima, radovima održavanja i ostalom
	2.	1.10	
	3.	1.20	
	4.	1,25	
II 1,30-1,60	1.	1,30	Jednostavni poslovi za koje je potrebna priučenost i obučenost, obavljaju se rutinski npr: pomoćnici montera, zidara, vodoinstalatera, priučeni radnici na P.P.V. i P.O.V., inkasatori
	2.	1,40	
	3.	1,50	
	4.	1,60	
III 1,70-2,10	1.	1,70	Složeni poslovi sa većim stupnjem obučenosti i samostalnost u radu kao i odgovornost npr: kvalificirani monter, zidari, vodoinstalateri, strojar, mehaničari, vozači, administrativni službenici u upravi i knjigovodstvu
	2.	1,80	
	3.	1.90	
	4.	2,00	
	5.	2,10	
IV 2,20-2,90	1.	2,20	Složeni poslovi sa većim stupnjem obučenosti i izobrazbe iz poznavanje užeg područja struke uz samostalno vodenje i obavljanje poslova npr: referenti pojedinih službi, voditelji radilišta poslovođe, KV i VKV radnici, SSS, VŠS
	2.	2,30	
	3-	2,40	
	4.	2,50	
	5-	2,60	
	6.	2,70	
	7.	2,80	
	8.	2,90	
V 3,00 -4,00	1.	3,00	Veoma složeni poslovi koji iziskuju veliki stupanj kreativnosti, samostalnosti, inicijative i odgovornosti za vodenje i obavljanje poslova: samostal.voditeljisluzbi, rukovoditelji O.J., tehnolozi, zamjenici direktora.
	2.	3,10-3,20	
	3.	3,30-3,40	
	4.	3,50-3,60	
	5.	3,70-3,80	
	6.	3,90-4,00	

Daruvar, 28.05.2010.

ZA SINDIKAT:
 Sindikalni povjerenik

 Damir Kuntin

ZA POSLODAVCA:
 Direktor

 Stjepan Juraić, ing.stroj.