

KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA RADNIKE HRVATSKIH ŠUMA
DRUŠTVA S OGRANIČENOM ODGOVORNOŠĆU

Zagreb, listopad 2011.

S A D R Ž A J

I. OPĆE ODREDBE	3
II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	3
III. IZMJENE UGOVORA O RADU	5
IV. PRAVO RADNIKA ZA ČIJIM JE RADOM PRESTALA POTREBA	6
V. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA	7
VI. ODMORI I DOPUSTI	9
VII. ZDRAVLJE, SIGURNOST I ZAŠTITA NA RADU	12
VIII. POSEBNA ZAŠTITA RADNIKA KOJIMA JE UTVRĐENA PROFESIONALNA NESPOSOBNOST ZA RAD, NEPOSREDNA OPASNOST OD NASTANKA INVALIDNOSTI I RADNIKA PRED MIROVINU	14
IX. SOLIDARNOST	15
X. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA	15
XI. OTKAZ UGOVORA O RADU	16
XII. ODGOVORNOST RADNIKA	16
XIII. PLAĆE	16
XIV. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA	19
XV. PRIGODNE NAGRADE I DAROVI	22
XVI. RJEŠAVANJE STAMBENIH POTREBA	22
XVII. RESTRUKTURIRANJE DRUŠTVA	22
XVIII. OBRAZOVANJE RADNIKA	23
XIX. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	23
XX. UVJETI ZA RAD SINDIKATA	23
XXI. RJEŠAVANJE SPOROVA IZMEĐU POTPISNIKA UGOVORA	26
XXII. MIRENJE U INDIVIDUALNIM RADNIM SPOROVIMA	26
XXIII. PRAVO RADNIKA NA ŠTRAJK	26
XXIV. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA	27
XXV. SKLAPANJE, TRAJANJE I OTKAZ KOLEKTIVNOG UGOVORA	27
XXVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	27

HRVATSKE ŠUME društvo s ograničenom odgovornošću, Zagreb, Lj.F. Vukotinovića br. 2, zastupane po predsjedniku Uprave Društva Darku Vuletiću, dipl.ing.šum., s jedne strane

i

HRVATSKI SINDIKAT ŠUMARSTVA, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV. br. 2, zastupan po predsjedniku Željku Kalauzu, dipl. ing. šum.

SINDIKAT INŽENJERA I TEHNIČARA ŠUMARSTVA, Osijek, Prolaz Julija Benešića 1, zastupan po Tomislavu Užareviću, dipl. ing. šum.

SINDIKAT ZAPOSLENIH U ŠUMARSTVU BJELOVAR, Bjelovar, Matošev trg 1, zastupan po predsjedniku Željku Cutvariću, s druge strane

sklopili su u Vinkovcima, dana 27. listopada 2011. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA RADNIKE HRVATSKIH ŠUMA društva s ograničenom odgovornošću

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze njegovih potpisnika te pitanja iz radnih odnosa ili ona u svezi s radnim odnosima radnika kod Poslodavca.

Prema odredbama ovog Ugovora, Poslodavac su Hrvatske šume društvo s ograničenom odgovornošću (u daljnjem tekstu: Poslodavac), za kojeg radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove, a radnik-ca (u daljnjem tekstu: radnik) je fizička osoba koja obavlja određene poslove za Poslodavca na temelju ugovora o radu.

Članak 2.

Odredbe Ugovora obvezuju sve osobe koje su ga sklopile te sve osobe koje su u vrijeme sklapanja Ugovora bile ili su naknadno postale članovi udruge koja je sklopila Ugovor.

Odredbe Ugovora obvezuju i sve osobe koje su pristupile Ugovoru te sve osobe koje su naknadno postale članovi udruge koja je pristupila Ugovoru.

Odredbe Ugovora koje se odnose na prava i uvjete za rad sindikata (čl. 105.-118.), primjenjuju se isključivo na sindikat(e) koji je potpisnik Ugovora kao i na sindikat(e) koji naknadno pristupi Ugovoru.

Ovaj Ugovor primjenjuje se na području Republike Hrvatske odnosno na području djelovanja Poslodavca.

Članak 3.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Ugovorom o radu, Pravilnikom o radu HŠ d.o.o, Sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, Ugovorom ili zakonom primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu između Poslodavca i radnika.

Ugovor o radu, sklopljen u pisanom obliku, mora sadržavati uglavke o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, boravištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu posla, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu otpočinjanja rada,

5. očekivanom trajanju ugovora o radu, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
 6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora o radu, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
 7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora o radu, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
 8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
 9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna,
- Umjesto uglavaka iz točke 6., 7., 8. i 9. stavka 2. ovog članka može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, ovaj Ugovor ili pravilnike koji uređuju ta pitanja.
- U slučaju sklapanja ugovora o radu za stalne sezonske poslove, za obavljanje poslova na izdvojenim mjestima rada ili u slučaju upućivanja radnika na rad u inozemstvo, ugovor o radu obvezno sadrži i dodatne uglavke propisane Zakonom o radu.

Članak 5.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Radni odnos zasniva se na vrijeme čije trajanje nije unaprijed određeno (radni odnos na neodređeno vrijeme).

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme u skladu sa Zakonom o radu.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 6.

Odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa u upravama šuma podružnicama, objavljuju se na oglasnim pločama svih organizacijskih jedinica podružnice na koju se odluka odnosi (upravna zgrada – sjedište podružnice, sjedište svih šumarija i radnih jedinica).

Članak 7.

Pripravništvo

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala Poslodavac može zaposliti kao pripravnika, radi osposobljavanja za samostalan rad na radnim mjestima iz zanimanja za koje se školovala.

Pripravnički staž na određeno vrijeme može se ugovoriti u trajanju:

- za poslove za koje se traži srednja stručna sprema: 6 mjeseci
- za poslove za koje se traži stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij odnosno integrirani preddiplomski studij (obuhvaća dosadašnju višu stručnu spremlu VŠS): 9 mjeseci
- za poslove za koje se traži specijalistički diplomski stručni studij te diplomski i poslijediplomski sveučilišni studij odnosno integrirani diplomski sveučilišni studij (obuhvaća dosadašnju visoku stručnu spremlu VSS): 12 mjeseci.

Plaća pripravnika iznosi:

- za poslove za koje se traži srednja stručna spremla: 1800 bodova
- za poslove za koje se traži stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij odnosno integrirani preddiplomski studij (obuhvaća dosadašnju višu stručnu spremlu VŠS): 2100 bodova
- za poslove za koje se traži specijalistički diplomski stručni studij te diplomski i poslijediplomski sveučilišni studij odnosno integrirani diplomski sveučilišni studij (obuhvaća dosadašnju visoku stručnu spremlu VSS): 2520 bodova

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan osigurati provedbu programa stručnog osposobljavanja utvrđenog općim aktima Poslodavca odnosno ugovorom o radu pripravnika.

Članak 8.

Poslodavac je obvezan radniku u radnom odnosu dati posao, te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama i nalogima Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada osobno obavljati preuzeti posao.

Članak 9.

Poslodavac se obvezuje da neće ustupati poslove drugim pravnim i fizičkim osobama, čije bi ustupanje moglo izazvati otkaz ugovora o radu radnicima zaposlenim kod Poslodavca.

Stranke Ugovora su suglasne da će u zaštiti interesa radnika i Društva u cjelini djelovati u smislu smanjivanja i onemogućavanja nelojalne konkurencije i rada na crno.

Članak 10.

Prigodom zasnivanja radnog odnosa odnosno sklapanja ugovora o radu Poslodavac mora omogućiti radniku da se upozna sa odredbama Ugovora, Pravilnika o radu, Pravilnika o zaštiti na radu, Pravilima o radu na siguran način, Programom osposobljavanja ako sklapa ugovor o radu na poslovima pripravnika, te ostalim aktima HŠ d.o.o. kojima se uređuju prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa

Potpisom posebne izjave radnik potvrđuje da je postupljeno sukladno stavku 1. ovog članka.

III. IZMJENE UGOVORA O RADU

Članak 11.

Ugovor o radu može se izmijeniti bez prethodnog otkaza ugovora o radu osobito u slučajevima:

- potrebe procesa i organizacije rada uz prethodno pribavljenu suglasnost radnika i savjetovanje radničkog vijeća organizacijske jedinice u kojoj je radnik zaposlen;
- na zahtjev radnika iz obiteljskih ili drugih opravdanih razloga, bez obveze savjetovanja s radničkim vijećem;
- kad tijekom radnog vijeka radnika ovlašteno tijelo utvrdi da je smanjena njegova radna sposobnost zbog profesionalne bolesti, bolesti, ozljede na radu, ozljede izvan rada i tjelesnog oštećenja, uz pristanak radnika.

U svim slučajevima iz alineje 3. stavka 1. ovog članka, Poslodavac je neovisno o mjestu rada obvezan osigurati povoljnije uvjete rada za tog radnika kao primjerice: lakši posao, povoljnija norma, rad sa smanjenim fondom sati, rad na jednostavnijim poslovima, druge poslove za koje je on sposoban i sl.

Ukoliko je smanjena radna sposobnost iz alineje 3. stavka 1. ovog članka uzrokovana profesionalnom bolešću ili ozljedom na radu, te kao takva utvrđena rješenjem nadležnog tijela, radnik u slučaju izmjene ugovora o radu zadržava plaću koju je ostvarivao do trenutka izmjene ugovora o radu.

Plaća u smislu prethodnog stavka ovog članka je prosječna mjesečna plaća isplaćena radniku u prethodnih 6 mjeseci prije mjeseca u kojem je doneseno rješenje nadležnog tijela kojim je utvrđena smanjena radna sposobnost i ista se usklađuje s porastom plaća kod Poslodavca.

Ukoliko se radnik u trenutku donošenja rješenja kojim je utvrđena smanjena radna sposobnost nalazi na neprekidnom bolovanju, za obračun prosječne mjesečne plaće uzima se prosječna plaća radnika isplaćena u zadnjih 6 mjeseci prije mjeseca u kojem je počelo bolovanje i ista se usklađuje s porastom vrijednosti boda u HŠ d.o.o.

Radniku koji u slučajevima iz stavka 2. ovog članka ne radi puno radno vrijeme može se osigurati rad na nekim drugim poslovima, najduže do punog radnog vremena.

IV. PRAVA RADNIKA ZA ČIJIM RADOM JE PRESTALA POTREBA

Članak 12.

Poslodavac može otkazati Ugovor o radu kad zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga prestane potreba za radom radnika.

O potrebi utvrđivanja viška radnika poslodavac je obavezan savjetovati se s radničkim vijećem, dostaviti mu prijedlog Programa viška radnika i zatražiti mišljenje.

Prijedlog Programa zbrinjavanja obvezno sadrži:

- objektivno, stručno utvrđene i dokumentirane razloge nastanka potrebe za prestankom rada radnika

- podatke o organizacijskom dijelu u kojem je došlo do spomenute potrebe

- broju radnika za čijim je radom prestala potreba i njihovoj kvalifikacijskoj strukturi

- podatke o mogućnostima promjene organizacije i procesa rada, te o mogućnosti osnivanja novih organizacijskih oblika

- podatke o mogućnostima rasporeda radnika, njihova zapošljavanja u drugom Društvu, mogućnostima dokvalifikacije ili prekvalifikacije i obavljanja rada sa skraćenim radnim vremenom.

Nakon savjetovanja sa radničkim vijećem prestanak potrebe za radom pojedinih radnika utvrđuje ovlaštena osoba u skladu sa zakonom i kriterijima ovoga Ugovora.

Osim popisa radnika za čijim je radom prestala potreba Program obvezno sadrži:

- pravo koje se radniku osigurava

- potrebna sredstva za osiguranje prava

- izvore sredstava za te namjene.

Tako sastavljen prijedlog Programa obvezno se dostavlja radničkom vijeću.

Članak 13.

Pri izradi programa zbrinjavanja viška radnika na temelju kojega prestaje potreba za radom pojedinih radnika, uzimaju se u obzir kriteriji koji će se izraditi posebno za svaki program zbrinjavanja viška radnika, pri čemu se kriteriji donose uz sudjelovanje i prethodnu suglasnost sindikata potpisnika Ugovora.

Članak 14.

U slučaju statusne promjene Poslodavca na radnike se do sklapanja novoga Kolektivnoga ugovora, nastavlja primjenjivati ovaj Ugovor do isteka njegova važenja, a najkraće godinu dana.

Članak 15.

Odluku o otkazu ugovora o radu radniku donosi ovlaštena osoba Poslodavca, koja je dužna savjetovati se s radničkim vijećem organizacijske jedinice u kojoj je radnik zaposlen odnosno sindikalnim povjerenikom ako radničko vijeće nije konstituirano.

Članak 16.

Radniku utvrđenom kao višak zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga ne može se otkazati ugovor o radu dok mu se ne pokuša osigurati jedno od sljedećih prava:

- zaposlenje na drugim poslovima u Društvu u istom ili drugom mjestu rada

- zaposlenje kod drugoga poslodavca na radnom mjestu koje odgovara radnikovoj stručnoj spremi odnosno znanju i sposobnostima

- dokvalifikacija ili prekvalifikacija

- rad sa skraćenim vremenom do 36 sati na tjedan, koje se računa kao puno radno vrijeme, ali ne dulje od 12 mjeseci

Radniku iz 1. stavka ovoga članka, zaposlenome kod Poslodavca najmanje dvije godine, umjesto osiguranja naprijed navedenih prava osigurava se jednokratna naknada u obliku otpremnine u visini od 3 prosječne plaće isplaćenih radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu i za svaku godinu neprekidnoga rada kod Poslodavca u visini od najmanje 50% prosječne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore.

Članak 17.

Zbog trajnoga prestanka potrebe za radom radnika radni odnos ne može prestati bez osobne suglasnosti:

- samohranom roditelju odnosno usvojitelju s djetetom do 10 godina života
- roditelju odnosno usvojitelju koji uzdržava troje ili više malodobne djece
- roditelju djeteta s težim tjelesnim ili mentalnim oštećenjem
- radniku kojemu do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje 5 godina
- predstavniku radnika Društva u Nadzornom odboru
- radniku kod kojeg je nastupila profesionalna nesposobnost za rad
- branitelju Domovinskog rata.

Zbog trajnog prestanka potrebe za radom radnika, radni odnos sindikalnom povjereniku za vrijeme obnašanja dužnosti i godinu dana po njenom prestanku ne može prestati bez suglasnost nadležnog Tijela sindikata.

Nadležno Tijelo sindikata dužno je očitovati se u roku od 15 dana od dana primitka pisanog zahtjeva Poslodavca u predmetu davanja, odnosno uskraćivanja suglasnosti.

Ukoliko se nadležno Tijelo sindikata ne očituje u tom roku, smatra se da je dalo suglasnost.

Članak 18.

U slučaju utvrđenoga trajnog viška ili najave viška zaposlenih u Društvu, može se pristupiti postupku primanja novih radnika na određeno ili neodređeno vrijeme za one stručne spreme i vrste zanimanja gdje nije iskazan višak, uz obvezno savjetovanje s radničkim vijećem na razini uprave šuma podružnice.

V. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Puno radno vrijeme

Članak 19.

Radno vrijeme radnika, uključujući i stanku za odmor, iznosi 40 sati na tjedan u petodnevnom radnom tjednu.

Početak i završetak radnog vremena utvrđuje se posebnom odlukom Poslodavca uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem.

Nepuno radno vrijeme

Članak 20.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu, te u slučaju obiteljskih obveza radnika za potrebe članova uže obitelji.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu provedenom na radu.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 21.

Na poslovima na kojima se ni uz primjenu mjera zaštite na radu radnik ne može zaštititi od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Svaka strana ovlaštena je ministru mjerodavnom za rad predložiti donošenje pravilnika kojim se uređuju pitanja prema stavku 1. ovog članka.

Radnik koji radi skraćeno radno vrijeme sva prava ostvaruje kao da radi puno radno vrijeme.

Radnik kojemu je radno vrijeme skraćeno ne smije se na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca niti mu se može odrediti prekovremeni rad na takvim poslovima, osim u slučaju elementarnih nepogoda (požara, poplave, eksplozija i sl.).

Preraspodjela radnog vremena

Članak 22.

U pojedinim organizacijskim dijelovima Društva može se izvršiti preraspodjela radnog vremena ako to zahtjeva narav posla, organizacija rada, bolje korištenje sredstava rada, racionalnije korištenje radnog vremena ili izvršenje određenih poslova i zadataka.

Puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti sukladno odredbama Zakona o radu tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, pri čemu prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 6 mjeseci, te se sati preraspodijeljenog radnog vremena posebno evidentiraju.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi Poslodavac (voditelj podružnice u kojoj se vrši preraspodjela radnog vremena), uz prethodno pribavljeno mišljenje Radničkog vijeća UŠP, a radnika se obavještava najmanje 5 dana prije preraspodjele.

U odluci o preraspodjeli radnog vremena Poslodavac je dužan navesti u kojem će razdoblju radnik raditi dulje vrijeme, a u kojem kraće od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodjela radnog vremena ne može se izvršiti zbog nedostatka broja izvršitelja na nepopunjenim sistematiziranim radnim mjestima kod Poslodavca.

Prekovremeni rad

Članak 23.

Radniku se može narediti prekovremeni rad samo u slučajevima i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Radnik mora dobiti pisani nalog za prekovremeni rad, neposredno prije početka, odnosno najkasnije u roku od 24 (dvadeset i četiri) sata od početka prekovremenog rada.

Potvrda o broju sati obavljenog prekovremenog rada mora biti pisana i dostavljena radniku najkasnije drugi radni dan u mjesecu koji slijedi mjesec u kojem je prekovremeni rad obavljan.

Trudnica, majka s djetetom do 3 (tri) godine starosti, malodobni radnik i roditelj koji radi polovicu punog radnog vremena zbog njege teže hendikepiranog djeteta, samohrani roditelj s djetetom do 6 (šest) godina starosti može raditi prekovremeno samo ako da pisani pristanak.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 24.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od trideset minuta dnevno.

Radnik koji radi duže od 10 sati dnevno ima pravo na dodatni odmor od 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavaka 1. i 2. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se koristiti u prva tri sata nakon početka rada, niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

U pravilu, stanaka se koristi u vremenu od 10.30 do 11.00 sati.

Dnevni i tjedni odmor

Članak 25.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz prethodnog stavka ovog članka.

Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako radnik ne može koristiti tjedni odmor na način propisan stavkom 3. ovog članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati dan za korištenje tjednog odmora u razdoblju koje ne može biti duže od dva tjedna.

Godišnji odmor

Članak 26.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna (20 radnih dana).

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 5 tjedana (25 radnih dana).

Članak 27.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se minimum od 20 radnih dana godišnjeg odmora povećava primjenom sljedećih kriterija, s tim da se pri utvrđivanju trajanja godišnjega odmora u isti ne uračunavaju subote, dan tjednog odmora, te blagdani i neradni dani određeni zakonom:

1. Prema složenosti poslova odnosno radnih zadataka:

- za radnike koji obavljaju poslove predsjednika i člana Uprave društva5 dana
- za radnike koji obavljaju poslove radnog mjesta za koje je predviđena VSS4 dana
- za radnike koji obavljaju poslove radnog mjesta za koje je predviđena VKV,VŠS..... 3 dana
- za radnike koji obavljaju poslove radnog mjesta za koje je predviđena SSS,KV.....2 dana
- za radnike koji obavljaju poslove radnog mjesta za koje je predviđena PKV, NSS.....1 dan

(propisana stručna sprema ima se primjenjivati u skladu s važećim propisima o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju)

2. Za svake navršene 3 godine radnog staža 1 dan

3. Prema uvjetima rada – rad na terenu:

- povremeno 1 dan
- pretežno 2 dana
- stalno 3 dana
- radnici čiji se radni staž računa s povećanim trajanjem 5 dana
- rad traktorom, dizalicom i bušilicom 2 dana

4. Prema posebnim uvjetima:

- samohranom roditelju do završetka školovanja djeteta ne starijeg od 24 god ... 3 dana
- jednom od roditelja za svako dijete do 7 godina 1 dan
- invalidu rada, invalidu Dom. rata i radniku s tjelesnim oštećenjem preko 60% 3 dana
- za njegu osobe s teškim tjelesnim i duševnim oštećenjem 3 dana
- za rad na računalima duže od 4 sata dnevno 1 dan
- za svakih 100 sati rada noću u godini 1 dan
- za rad duži od punog radnoga vremena od 50 sati i više 1 dan

Godišnji odmor ne može biti duži od 30 radnih dana, odnosno 36 radnih dana na poslovima na kojima se primjenom mjera zaštite na radu i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja (šumski radnici sjekači i vozači teškog teretnog vozila dopuštene mase jednake ili veće od 7,5 tona).

Članak 28.

Radnik može koristiti godišnji odmor u više dijelova.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Jedan dan godišnjega odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, ali uz obvezu da o tome najmanje jedan dan ranije obavijesti neposrednoga rukovoditelja.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjega odmora.

Članak 29.

Raspored korištenja godišnjega odmora utvrđuje voditelj Podružnice za radnike Uprave šuma Podružnice, Šumarije i Radne jedinice, a za radnike Direkcije i voditelje Podružnica Uprava Društva, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjega odmora Poslodavac će nastojati omogućiti da radnici koriste dio godišnjega odmora u ljetnim mjesecima.

Radnik mora biti obaviješten o korištenju godišnjega odmora najmanje 15 dana prije korištenja.

Rješenje o trajanju i rasporedu godišnjega odmora treba sadržavati sve kriterije po kojima je radniku utvrđena dužina godišnjega odmora i vrijeme u kojem će radnik koristiti godišnji odmor.

Pri utvrđivanju dužine godišnjega odmora pojedinom se radniku uzimaju u obzir svi kriteriji koje radnik ispunjava trideset dana prije nastupa godišnjega odmora.

Prenošenje godišnjega odmora u sljedeću kalendarsku godinu moguće je sukladno odredbama Zakona o radu.

Plaćeni dopust

Članak 30.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), do 7 radnih dana, za važne osobne potrebe, s tim da u pojedinačnim slučajevima ostvaruje slijedeća prava:

- sklapanje braka 5 dana
- porod supruge 5 dana
- smrt člana uže obitelji 3 dana
- smrt roditelja bračnog druga 2 dana
- elementarne nepogode na stambenim objektima radnika 3 dana
- teška bolest člana uže obitelji:
 - a) izvan mjesta stanovanja 2 dana
 - b) u mjestu stanovanja 1 dan
- za sudjelovanje na stručnim, studijskim, kulturnim, sportskim i drugim priredbama 1 dan
- na poziv suda ili drugih tijela državne uprave Republike Hrvatske 1 dan

Radnik koji je tijekom kalendarske godine već koristio plaćeni dopust po nekoj od navedenih osnova, plaćeni dopust preko 7 radnih dana može koristiti samo u slučaju smrti člana obitelji ili roditelja bračnog druga, te u slučaju poziva suda ili drugih tijela državne uprave Republike Hrvatske.

U smislu stavka 1. alineja 3. i 6. ovog članka, članovima uže obitelji smatraju se osobe koje su kao takve određene odredbama Zakona o radu.

Glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnosti na osnovi kojih radnik stječe pravo na plaćeni dopust nastupe u vrijeme privremene nesposobnosti za rad, radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio privremeno nesposoban za rad.

Odluku o plaćenom dopustu za radnike Direkcije donosi Uprava Društva, a za radnike Uprave šuma Podružnice, Šumarije i Radne jedinice voditelj Podružnice.

Članak 31.

Dobrovoljni davatelji krvi za svako davanje krvi koriste 2 (dva) radna dana (na dan davanja i prvi naredni radni dan), zasebno i neovisno od broja dana i vremena korištenja godišnjeg odmora tijekom godine.

Neplaćeni dopust

Članak 32.

Poslodavac može radniku iznimno na njegovu pisanu i obrazloženu molbu, odobriti neplaćeni dopust najdulje do godinu dana, ukoliko to dopušta priroda posla i trenutna potreba Poslodavca.

U vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa miruju, ako zakonom drugačije nije određeno.

VII. ZDRAVLJE, SIGURNOST I ZAŠTITA NA RADU

Članak 33.

Radnik je dužan pridržavati se propisa o zaštiti na radu i upotrebljavati propisana osobna zaštitna sredstva i naprave.

Članak 34.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti upoznavanje s propisima zaštite na radu.

Prije rasporeda na radno mjesto on se mora upoznati s propisima zaštite na radu u svezi s radom koji će obavljati, to se osposobiti za rad na siguran način za poslove na kojima zasniva radni odnos.

Članak 35.

Dužnost je svakoga radnika brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, te sigurnost i zdravlje drugih radnika i osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao Poslodavac.

Radnik ima pravo odbiti rad na radnom mjestu, poslovima na kojem postoji neposredna opasnost za zdravlje ili život zbog toga što nisu primijenjena propisana pravila zaštite na radu.

Radnik, koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje ne smije biti stavljen u lošiji položaj zbog svoga postupka, te uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi ili imovine.

U slučaju iz st. 2. i 3. ovog članka poslodavac ili njegov ovlaštenik, radnik ili njegov povjerenik dužni su neodložno izvijestiti inspektora rada koji će utvrditi činjenično stanje i osnovanost navoda radnika;

Radnik odgovara za štetu koju je uzrokovao Društvu neosnovanim korištenjem prava iz st. 2. i 3. ovog članka.

Članak 36.

Radi osiguranja zaštite radnika tijekom njihovog rada Poslodavac preuzima obvezu da omogući provođenje ovih mjera:

- osiguranje potrebnih uvjeta za nesmetano obavljanje poslova na radnim mjestima opisanim u Procjeni opasnosti radnih mjesta;
- osiguranje uvjeta da se rad u svim radnim i pomoćnim prostorijama i prostorima može nesmetano odvijati;
- osiguranje mjera zdravstvene zaštite u posebnim zdravstvenim ustanovama, obvezatnim zdravstvenim pregledima radnika koji rade na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada;
- osiguranje nabave i korištenja osobnih zaštitnih sredstava i opreme utvrđenih Procjenom opasnosti za pojedina radna mjesta;
- osiguranje ispravnosti sredstava za rad u skladu s propisima o zaštiti na radu te kontrolu ispravnosti u određenim propisanim slučajevima;
- osiguranje boljih uvjeta rada, tj. poduzimanje mjera za poboljšanje uvjeta rada prema radnicima kod kojih postoji povećana opasnost od nastanka profesionalnih bolesti ili nastupa invalidnosti;
- osiguranje radnicima, koji zbog ozljede na radu i profesionalne bolesti nisu u mogućnosti obavljati posao za koji su sklopili Ugovor o radu, mogućnost da im se, prema preostaloj radnoj sposobnosti može ponuditi sklapanje Ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.
- utvrđuje standarde kakvoće osobnih zaštitnih sredstava i zaštitne opreme za radna mjesta na kojima je obavezno korištenje u skladu sa Procjenom opasnosti.

Poslodavac se obvezuje u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu organizirati ustroj i organizaciju zaštite na radu, te rad Službe za zaštitu na radu na način koji će osigurati njenu cjelovitost, neovisnost i samostalnost, te neposrednu odgovornost Upravi Društva.

Poslodavac se obvezuje osigurati kadrovske, tehničke i druge uvjete za učinkovit rad Službe zaštite na radu.

Članak 37.

Radnik je dužan:

- raditi s dužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život i zdravlje i život i zdravlje drugih radnika i osoba na radu te brinuti o ispravnosti i sigurnosti opreme i strojeva,
- prilikom rada koristiti cjelovito radno vrijeme, normalan tempo rada sa potrebnim pauzama u cilju obnove psihofizičke radne sposobnosti nužno potrebne za nastavak radnog procesa i uočavanja eventualnih opasnosti te poduzimanje mjera za njihovo otklanjanje;
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih mjera zaštite na radu, naređenih mjera i uputa Poslodavca i uputa proizvođača sredstava za rad,
- održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposrednoga rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima, te na one pojave pri radu i postupku drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život ili zdravlje radnika,
- ovladati znanjem iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način
- radnik je dužan na zahtjev Poslodavca podvrći se testiranju na alkohol u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu i Pravilnika o zaštiti na radu u HŠ d.o.o., te na druga sredstva koja uzrokuju ovisnost, a kada je to objektivno moguće Poslodavac će nastojati osigurati nazočnost povjerenika zaštite na radu.

Članak 38.

Poslodavac je dužan voditi evidencije propisane odgovarajućim Zakonima te poduzimati sve propisane mjere zaštite na radu kojima se osigurava provedba Zakona o zaštiti na radu i drugih propisa i općih akata Poslodavca iz zaštite na radu.

Poslodavac je dužan stručnjacima za zaštitu na radu, kao i Službi zaštite na radu, osigurati uvjete za rad i pomoć drugog stručnog osoblja, kao i potrebnu opremu, a stručnoj osobi osigurati sve potrebne podatke.

Obavljanje poslova zaštite na radu, te upozorenja stručnjaka za zaštitu na radu glede nedostataka u osiguranju uvjeta za provedbu mjera u cilju sigurnosti i zdravlja radnika, ne smije biti osnova za dovođenje tih osoba u manje povoljan položaj, niti im se po toj osnovi mogu umanjiti prava iz rada i po osnovi rada.

Poslodavac je obavezan poduzimati mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući mjere za sprječavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način te brigu za potrebnu organizaciju i sredstva.

Poslodavac je dužan sve propise o zaštiti na radu na primjeren način učiniti dostupnim radnicima.

Članak 39.

Nije dopušteno ugovaranje i isplata novčanih naknada radnicima koji rade u štetnim i opasnim uvjetima kao nadomjestak za primjenu pravila i sredstava zaštite na radu.

Članak 40.

Radnik ima pravo na zaštitu na radu, primjenu tehničko-tehnoloških i znanstvenih dostignuća u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu i ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 41.

Potpisnici ovog Kolektivnog ugovora suglasni su na izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu u svim organizacijskim jedinicama gdje to zahtijevaju uvjeti rada u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu i ovim Kolektivnim ugovorom, a s ciljem očuvanja sigurnosti na radu i zdravlja radnika.

U provođenju mjera zaštite na radu, povjerenik radnika za zaštitu na radu i Radničko vijeće, osim prava utvrđenih Zakonom o zaštiti na radu i općim aktima Poslodavca, moraju ispunjavati i ova prava i obveze:

- sudjelovati u planiranju unapređivanja radnih uvjeta i uvođenja nove tehnologije u radni i proizvodni proces;
- biti obaviješteni o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika;
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenja mjera zaštite na radu;

- biti nazočni inspekcijskim pregledima i obavijestiti inspektora o svim zapažanjima radnika;
- pozvati inspektora rada u nadzor kada ocijene da su ugroženi život i zdravlje radnika, a Poslodavac to propusta ili odbija učiniti;
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati podatke važne za njihov rad;
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje
- svojom aktivnosti poticati ostale radnike na siguran način rada;
- prijaviti nesreću na radu mjerodavnoj zdravstvenoj ustanovi, te osiguravajućemu društvu kada to Poslodavac propusti učiniti.

Članak 42.

Radi nesmetanog djelovanja u interesu radnika na području ZNR i obavljanja dužnosti povjerenika radnika ZNR Poslodavac se obvezuje:

- osigurati uvjete i potrebna sredstva, a osobito omogućiti povjereniku da po potrebi u redovito radno vrijeme obnaša dužnosti povjerenika, za koje vrijeme mu pripada naknada plaće kao da je radio;
- omogućiti odsustvovanje s rada uz naknadu plaće radi osposobljavanja (tečajevi, seminari, sastanci) u organizaciji Poslodavca;
- omogućiti pravo uvida u sve propise i isprave u svezi sa ZNR;
- omogućiti druga prava sukladno Zakonu o ZNR.

Članak 43.

Primjena zakona, podzakonskih propisa, internih akata, Uputa za rad na siguran način i drugih propisa iz zaštite na radu obvezuje kako Poslodavca i ovlaštenike poslodavca tako i radnike H.Š. d.o.o.

Kada je Poslodavac poduzeo sve propisane mjere za primjenu pravila zaštite na radu, a radnik i ovlaštenik Poslodavca ne izvršavaju navedene propisane obaveze, Poslodavac mu može otkazati ugovor o radu na način propisan odredbama Zakona o radu.

Pravo Poslodavca je ujedno i njegova obaveza, poglavito u slučajevima kada takvo ponašanje ugrožava sigurnost i zdravlje radnika ili drugih radnika i osoba te kada može izazvati poremećaje u procesu rada koji mogu ugroziti sigurnost i zdravlje na radu ili općenito štetu.

Članak 44.

Radnik je dužan pridržavati se i primjenjivati propise o zaštiti na radu kod Poslodavca te upotrebljavati sva propisana zaštitna sredstva za sigurnost i zaštitu na radu.

Radnik nije dužan obavljati poslove radnog mjesta na kojem postoji opasnost po zdravlje i život zbog ne- provedenih mjera ZNR, o čemu je dužan obavijestiti Poslodavca.

VIII. POSEBNA ZAŠTITA RADNIKA KOJIMA JE UTVRĐENA PROFESIONALNA NESPOSOBNOST ZA RAD, NEPOSREDNA OPASNOST OD NASTANKA INVALIDNOSTI I RADNIKA PRED MIROVINU

Članak 45.

Radniku kojemu je po konačnoj ocjeni medicinskog vještaka Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje utvrđena profesionalna nesposobnost za rad odnosno neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovoj zdravstvenoj odnosno preostaloj radnoj sposobnosti u skladu s mogućnostima i potrebama posla, odnosno poslova za koje je on sposoban, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

U slučajevima kada je radniku utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, koje su posljedica profesionalne bolesti ili ozljede na radu, a poslodavac mu, postupajući u skladu sa stavkom 1. ovog članka, ponudi otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora na slabije plaćeno radno mjesto, radnik ima pravo na plaću koju je primao do trenutka kada mu je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad odnosno neposredna opasnost od nastanka invalidnosti

Plaća u smislu prethodnog stavka ovog članka je prosječna mjesečna plaća isplaćena radniku u prethodnih 6 mjeseci prije mjeseca u kojem je doneseno rješenje o utvrđivanju profesionalne nesposobnosti za rad odnosno neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti i ista se usklađuje s porastom plaća kod Poslodavca.

Ukoliko se radnik u trenutku donošenja rješenja o utvrđivanju profesionalne nesposobnosti za rad odnosno neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti nalazi na neprekidnom bolovanju, za obračun prosječne mjesečne plaće uzima se prosječna plaća radnika isplaćena u zadnjih 6 (šest) mjeseci prije mjeseca u kojem je počelo bolovanje i ista se usklađuje s porastom vrijednosti boda u HŠ d.o.o.

Članak 46.

Radnik kojem prema propisima iz mirovinskog osiguranja do stjecanja prava na punu starosnu mirovinu nedostaje najviše 5 (pet) godina života, zadržava do odlaska u mirovinu plaću radnog mjesta na kojem je u tom trenutku radio, ako je to za radnika povoljnije.

Plaća radnika, iz stavka 1. ovoga članka uvećava se razmjerno s porastom plaća kod Poslodavca.

Pravo iz stavka 1. radnik može koristiti najviše 5 (pet) godina, uz uvjet da je u HŠ d.o.o. i pravnim prednicima na radu proveo minimalno 20 godina.

IX. SOLIDARNOST

Članak 47.

Radnik, koji zbog starosti, općega zdravstvenoga stanja, te u drugim slučajevima umanjene radne sposobnosti ne može više ostvarivati prosječne rezultate rada, nego iste ostvaruje s najmanje 80 %, zadržava plaću kao da ostvaruje puni radni učinak na radnom mjestu za koje je sklopio ugovor o radu.

Pravo po osnovi stavka 1. ovog članka utvrđuje posebno povjerenstvo koje imenuje poslodavac, s tim da je jedan član povjerenstva obavezno iz redova sindikata kojeg je član.

X. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 48.

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

Ako Poslodavac u roku petnaest dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu ili mu uopće ne odgovori na njegov zahtjev, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 49.

Poslodavac je dužan na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete za napredovanje, profesionalno usmjeravanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje te prekvalifikaciju, zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Članak 50.

Poslodavac je dužan za vrijeme obavljanja poslova štiti dostojanstvo radnika tako da mu osigurava uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju od nadređenih, suradnika i osoba s kojima redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova. Ova zaštita uključuje poduzimanje mjera i postupaka kao što su zabrana rada radnicima koji su pod utjecajem alkohola i drugih sredstava ovisnosti, propagiranje pristojnog ponašanja, sprečavanje svakog izazovnog ponašanja, upozorenja radnicima koji uznemiravaju ili spolno uznemiravaju druge radnike i dr.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva, a koje uzrokuje strah, neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno odnosno fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje uzrokuje strah, neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 51.

Poslodavac je dužan radniku osigurati zaštitu od specifičnog oblika ponašanja jedne ili skupine osoba kojim se radnika sustavno psihički zlostavlja i ponižava, s ciljem ugrožavanja ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta (mobbing).

Članak 52.

Radnik ima pravo ovlaštenoj osobi Poslodavca uputiti pritužbu u svezi sa svim oblicima diskriminacije i zaštite dostojanstva.

Ovlaštena osoba Poslodavca dužna je rješavati pritužbe u svezi sa svim oblicima diskriminacije i zaštite dostojanstva radnika.

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika utvrdit će se posebnim pravilnikom kojeg se poslodavac obvezuje donijeti u roku 60 (šezdeset) dana od dana početka primjene ovog Ugovora.

U izradu Pravilnika iz stavka 3. Poslodavac se obvezuje uključiti po jednog predstavnika sindikata potpisnika ovog Ugovora.

XI. OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 53.

Ugovor o radu mogu otkazati radnik i poslodavac iz razloga i pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

Na otkazne rokove primjenjuju se odredbe Zakona o radu, time da u slučaju kad ugovor o radu otkazuje radnik, otkazni rok ne može biti duži od 30 dana.

Članak 54.

Ako je radniku izdano upozorenje na obveze ugovora o radu, ono se briše nakon protoka roka od godine dana računajući od dana kada je upozorenje dano.

XII. ODGOVORNOST RADNIKA

Članak 55.

O odgovornosti radnika u svezi sa savjesnim i stručnim obavljanjem poslova uz upute Poslodavca i o odgovornosti radnika za štetu Poslodavcu, odlučuje se sukladno važećim propisima.

XIII. PLAĆE

Članak 56.

Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću koja se sastoji od:

1. Osnovne plaće za rad po vremenu
2. Plaće po osnovi ostvarenog učinka
3. Dodatka na plaću za ukupni radni staž
4. Dodataka na osnovnu plaću

Za razdoblja u kojima radnik ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili ovim Ugovorom, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće po ovom Ugovoru i Zakonu o radu.

Članak 57.

Plaća i naknada plaće u smislu ovog Ugovora su plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Radnicima se plaća i naknade plaće za prethodni mjesec isplaćuju do 20. u tekućem mjesecu.

U slučaju zakašnjenja isplate plaće, Društvo je dužno obračunati i radniku isplatiti zakonsku zateznu kamatu.

Zakonska kamata za zakašnjenje isplate plaće iz prethodnog mjeseca isplaćuje se s plaćom za idući mjesec.

Članak 58.

Plaća radnika za puno radno vrijeme i određeni učinak utvrđena na osnovi složenosti poslova radnog mjesta i određenih uvjeta rada na tom mjestu, a u skladu s odredbama ovog Ugovora, najniži je iznos koji je Društvo dužno isplatiti radniku.

Plaća radnika utvrđuje se na temelju pripadajućih bodova.

Plaća se utvrđuje za mogući mjesečni fond sati na bazi 40-satnog radnog tjedna.

Članak 59.

Najniža plaća za puno radno vrijeme utvrđuje se sukladno Zakonu o minimalnoj plaći.

Članak 60.

Svi poslovi i radna mjesta na temelju složenosti poslova i normalnih uvjeta rada utvrđeni su Pravilnikom o sistematizaciji poslova i radnih zadataka HŠ d.o.o. i Pravilnikom o plaćama i ostalim primanjima radnika HŠ d.o.o.

Poslodavac se obvezuje najkasnije do 31. prosinca 2012. godine donijeti novi Pravilnik o sistematizaciji poslova i radnih zadataka i Pravilnik o plaćama, te u Povjerenstvo za izradu navedenih Pravilnika uključiti predstavnike Sindikata potpisnika ovog Ugovora.

Članak 61.

Mjesečna plaća pojedinog radnog mjesta utvrđuje se tako da se ostvareni broj bodova pojedinog radnog mjesta množi s vrijednošću boda od 2,155 kn bruto za razdoblje od početka važenja ovog Kolektivnog ugovora.

Pored utvrđene plaće iz prethodnog stavka ovog članka, radnik ima pravo na dodatak na plaću u visini 4,00 kn po satu provedenom na radu.

Članak 62.

Stranke Kolektivnog ugovora pregovarati će o visini bruto vrijednosti boda najkasnije do 15. studenog tekuće godine za narednu godinu, vodeći računa o ostvarenim rezultatima rada i procjeni Državnog zavoda za statistiku rasta BDP-a u 1. i 2. kvartalu tekuće godine.

Stimulativni dio plaće

Članak 63.

Poslodavac će u 4. kvartalu tekuće godine isplatiti stimulativni dio plaće temeljem pozitivnog financijskog rezultata na razini Društva i efektivnih sati rada zaposlenika, u razdoblju od siječnja do rujna tekuće godine, u ukupnom iznosu do 20% prosječnih mjesečnih sredstava bruto plaće Društva isplaćene za razdoblje od siječnja do rujna tekuće godine.

Dodaci

Članak 64.

Osnovna Plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,5%, a najviše 20%.

Pravo na povećanje osnovne plaće prema stavku 1. ovog članka pripada radniku na ukupni radni staž upisan u radnu knjižicu, uvećan za tekući radni staž kod poslodavca koji nije zaključen.

Članak 65.

Satnica osnovne plaće radnika u bodovima iz članka 61. st. 1. ovog Ugovora povećava se:

- | | |
|---|------|
| - za noćni rad | 50% |
| - za prekovremeni rad | 50% |
| - za rad na dan tjednog odmora-nedjelja | 50% |
| - za rad na zakonom utvrđene dane blagdana i neradne dane | 50% |
| - za rad na Uskrs i Božić | 100% |
| - za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sat | 10% |

Radniku za rad na blagdane i neradne dane prema zakonu, osim plaće iz stavka 1. ovog članka pripada i naknada plaće sukladno članku 68. ovog Ugovora.

U slučaju ostvarivanja prava po više temelja iz stavka 1. ovog članka osim temeljem prekovremenog rada i rada noću, primjenjivat će se postotak koji je za radnika povoljniji.

Članak 66.

Osnovni broj bodova radnika uvećat će se:

- ako radnik ima stečen akademski stupanj magistar znanosti ili stručni naziv magistar specijalist za 5% bodova

- ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti za 10% bodova,

- ako radnik ima veću odgovarajuću stručnu spremu nego što zahtjeva radno mjesto na koje je raspoređen za 5% bodova.

Odredbe iz stavka 1. ovog članka ne odnose se na akademske stupnjeve i stručne nazive stečene prema važećem Zakonu o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti.

Članak 67.

Radnici koji uz redovit rad izvan radnog vremena upravljaju vozilom s više od 5 sjedišta i prevoze radnike na posao i s posla zbog rada na terenu imaju pravo na naknadu u visini od 15 bodova na dan, uz obvezu održavanja vozila (pranje i čišćenje).

Članak 68.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini osnovne plaće uvećane za dodatak na staž i dodatak od 4,00 kn po satu, koju bi primio da je to vrijeme proveo na redovnom radu u sljedećim slučajevima:

- za vrijeme plaćenog dopusta
- za vrijeme blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- za vrijeme obrazovanja prema potrebama Društva
- za vrijeme prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran, osim u slučajevima određenim člankom 69. ovog Ugovora
- ako radnik odbije raditi jer nisu provedene mjere zaštite na radu, uslijed čega mu prijeti neposredna opasnost po život i zdravlje
- za vrijeme sudjelovanja u vježbama oružanih snaga, jedinica MUP-a, civilne zaštite, upravljačkim i predstavničkim tijelima
- za obavljanje sistematskog pregleda u organizaciji Poslodavca
- za vrijeme obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika i povjerenika radnika za zaštitu na radu
- za vrijeme sudjelovanja na skupovima i susretima u Hrvatskoj i inozemstvu po odluci Poslodavca
- za vrijeme sindikalnog obrazovanja i obrazovanja povjerenika radnika za zaštitu na radu
- za vrijeme obavljanja drugih funkcija utvrđenih aktima Društva i drugim propisima.

Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, za vrijeme plaćenog dopusta i za vrijeme blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom, radnik ne ostvaruje pravo na dodatak od 4,00 kn.

Članak 69.

Za sate prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika (zbog organizacije rada, kvara na sredstvu za rad, vremenskih nepogoda utvrđenih Pravilnikom o zaštiti na radu u šumarstvu), radnik ima pravo na naknadu plaće sukladno odredbama ovog članka.

Kada tijekom rada nastupi prekid rada radi razloga iz stavka 1. ovog članka i prekid traje 2 sata i više, radnik za sate prekida tog radnog dana ima pravo na naknadu plaće u visini satnice svoje osnovne plaće uvećane za dodatak za radni staž.

Ako radnik radi uvjeta gore navedenog Pravilnika niti nakon sata čekanja (u šumariji, na radilištu, kod kuće i sl.) nije radio, takav neradni dan dužan je odraditi u tekućem ili narednom mjesecu.

Radnik prilikom odrade neradnih dana može odradivati najviše tri subote na mjesec, ali ne može odradivati više od 20 subota na godinu.

Za dan kada nije radio (a koji je dužan odraditi) radniku se privremeno obračunava akontacija u visini 30% njegove osnovne plaće.

Radniku za odradjeni dan osim ostvarene plaće za obavljeni rad pripada i isplaćena akontacija od 30% pod uvjetom da je na dan odradivanja na poslu proveo puno radno vrijeme.

Ako se dani za koje je primljena akontacija iz stavka 4. ovog članka ne odrade niti protekom razdoblja iz stavka 3. ovog članka, isplaćena akontacija smatra se konačnim obračunom i isplatom.

Radniku koji je uredno došao na posao, Poslodavac za dane prekida rada nema pravo uzeti te dane kao godišnji odmor.

Članak 70.

Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini svoje prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca prije mjeseca u kojem je koristio godišnji odmor.

Članak 71.

Radniku koji u skladu s aktima Društva u svemu zamjenjuje odsutnog radnika na njegovim poslovima i radnim zadacima, pripada plaća po svim osnovama i mjerilima radnog mjesta odsutnog radnika ako je to za radnika povoljnije, u protivnom zadržava plaću svojeg radnog mjesta.

Pravo iz prethodnog stavka ovog članka pripada radniku od prvog dana zamjene pa sve dok zamjena traje, pod uvjetom da je zamjena trajala neprekidno najmanje 7 kalendarskih dana.

Članak 72.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja, radniku pripada naknada plaće za prvih 7 dana u visini 75%, a za ostale dane do prva 42 dana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 85% osnovice obračunate prema propisima o zdravstvenom osiguranju.

U slučaju odsutnosti radnika zbog bolovanja uzrokovanog profesionalnom bolešću ili povredom na radu, radniku pripada naknada plaće u visini 100% kao da je bio na radu.

Članak 73.

Članu Radničkog vijeća, povjereniku za zaštitu na radu i sindikalnom povjereniku koji poslove za Radničko vijeće, zaštitu na radu i sindikat obavljaju u punom radnom vremenu, pripada plaća kao i sva prava iz radnog odnosa, odnosno ugovora o radu.

XIV OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 74.

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od najmanje 50% prosječne plaće Društva isplaćene u prethodna tri mjeseca prije mjeseca isplate regresa.

Radnik koji koristi razmjerni dio godišnjeg odmora ima pravo na razmjerni dio regresa, osim radnika koji razmjerni dio godišnjeg odmora koriste zbog odlaska u mirovinu koji ostvaruju regres u punom iznosu, a kojima se isti isplaćuje s isplatom zadnje plaće.

Regres za korištenje godišnjeg odmora u pravilu se isplaćuje u mjesecu lipnju.

Visina regresa koji se isplaćuje prije lipnja tekuće godine utvrđuje se u visini regresa prethodne godine.

Radnicima koji se zaposle nakon isplate regresa za tekuću godinu, regres se isplaćuje kada ostvare pravo na godišnji odmor.

Uprava Društva može, uz suglasnost sindikata, odlučiti o promjeni iznosa i roka isplate regresa.

Članak 75.

Pri odlasku u mirovinu radnik ima pravo na otpremninu u visini neoporezivog iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 76.

U slučaju poticanja na korištenje prava po osnovi mirovinskog osiguranja i isplate stimulativnih otpremnina, Poslodavac je u obvezi voditi računa o godinama staža koje nedostaju radniku do ostvarivanja prava na punu starosnu mirovinu, ukupnim godinama rada kod poslodavca, zdravstvenoj sposobnosti radnika i mogućnosti dokupa mirovinskog staža.

Visinu otpremnine po kriterijima iz stavka 1. ovog članka Poslodavac utvrđuje uz suglasnost Radničkog vijeća.

Kod određivanja visine otpremnine prema stavku 1 ovog članka, Poslodavac je obavezan voditi računa o primjeni kriterija na sve radnike, bez posebnog pogodovanja bilo kojem radniku mimo unaprijed utvrđenih kriterija.

Članak 77.

Društvo će na teret troškova poslovanja isplatiti pomoć članovima obitelji radnika u ovim slučajevima:

- smrti radnika..... 30.000,00 Kn (bruto)

- smrti radnika nesretnim slučajem 40.000,00 Kn (bruto)

pod uvjetom da radnik nije osiguran kolektivnim kombiniranim osiguranjem kod Poslodavca.

U slučaju kada se ove potpore isplaćuju djeci preminulog radnika, sukladno Zakonu o porezu na dohodak, gore navedeni iznosi mogu se u cijelosti isplatiti neoporezivo.

Članak 78.

Za službeno putovanje u zemlji radniku pripada naknada troškova prijevoza, smještaja i dnevnice prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Troškovi i dnevnicke za službena putovanja u inozemstvu obračunavaju se sukladno propisima za korisnike koji se financiraju iz sredstava državnog proračuna.

Naknada plaće za rad na terenu

Članak 79.

Za vrijeme rada na terenu radniku pripada dnevna naknada plaće u visini

- na području šumarije 50,00 kuna bruto
- na području Uprave šuma Podružnice 57,00 kuna bruto
- izvan područja UŠP sa svakodnevnim povratkom kući 60,00 kuna bruto

Naknada plaće za rad na terenu utvrđena u stavku 1. pripada radniku pod uvjetom da je na poslu proveo puno radno vrijeme, uz rad na terenu od najmanje 6 sati.

Terenski dodatak

Članak 80.

Kada je radnik upućen na rad u mjesto koje je udaljeno više od 30 kilometara od mjesta zaposlenja, prebivališta ili boravišta, a radniku nije omogućen svakodnevni povratak u mjesto njegovog stalnog prebivališta ili boravišta, radnik ima pravo na terenski dodatak u iznosu od 170,00 kuna.

Troškove prijevoza i smještaja snosi poslodavac, a prehrane radnik, s tim da poslodavac organizira prehranu.

Članak 81.

Pravo na dnevnice, naknada plaće za rad na terenu, terenski dodatak i pravo na naknadu za odvojeni život međusobno se isključuju, u skladu sa odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.

Članak 82.

Radniku koji zbog potrebe posla mora biti trajno odvojen od obitelji (bračni drug i djeca) koja trajno boravi izvan Podružnice odnosno Direkcije, pripada pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji.

Naknada se isplaćuje u skladu s odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.

Ako je radniku osiguran smještaj ili prehrana, visina naknade u novčanom iznosu umanjit će se u odgovarajućem iznosu.

Članak 83.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla gradskim i međugradskim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne prijevozne karte pod uvjetom da mu je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada više od 3 kilometra.

Mjesto stanovanja u smislu ovog Ugovora smatra se mjestom s kojeg radnik u pravilu redovito dolazi na posao.

Izjavom o mjestu stanovanja radnik pod punom materijalnopravnom i kaznenopravnom odgovornošću dokazuje pravo na naknadu prijevoza davanjem podataka o svojem mjestu stanovanja i dužan ju je podnijeti svaki put kada promjeni mjesto stanovanja.

Ako na relaciji između mjesta rada i mjesta stanovanja radnika nema organiziranog javnog prijevoza, a potreba prijevoza objektivno postoji, radnik ima pravo na naknadu troškova u visini cijene javnog prijevoza na drugoj relaciji iste ili slične udaljenosti, a prema cjeniku javnog prijevoznika.

Radnik ima pravo na naknadu prijevoza iz ovog članka samo za dane nazočnosti na radu.

Radnik nema pravo na naknadu troškova prijevoza kada je Poslodavac organizirao prijevoz, a radnik ga ne koristi.

Članak 84.

Ako radniku nije osiguran prijevoz na radilište, odnosno prijevoz za potrebe posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene pojedinačne karte.

Članak 85.

Ako radnik ima pravo korištenja privatnoga automobila u službene svrhe, naknaditi će mu se troškovi do visine neoporezivog iznosa po Pravilniku o porezu na dohodak.

Kada će radnik koristiti privatni automobil u službene svrhe, uređuje se aktima Društva.

Članak 86.

Radniku koji je raspoređen po potrebi službe na rad u drugo mjesto, priznaju se selidbeni troškovi za prijevoz stvari.

Članak 87.

Poslodavac je dužan na svoj trošak kolektivno osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja (nezgode) na slijedeće svote osiguranja:

- za slučaj smrti uslijed nezgode 40.000,00 kn
- za slučaj smrti uslijed bolesti 20.000,00 kn
- za slučaj trajne nesposobnosti uslijed nezgode 80.000,00 kn
- za slučaj trajne nesposobnosti uslijed nezgode (samo za šumske radnike sjekače) 160.000,00 kn

Poslodavac će također osigurati radnike od posljedica ozljeda na radu (osiguranje od odgovornosti prema vlastitim radnicima kao trećim osobama) sa svotom pokrivača od najmanje 300.000,00 kuna po svakom osiguranom događaju.

Poslodavac može osigurati radnike i za druge rizike prema pravilima o osiguranju, o čemu je dužan savjetovati se sa Radničkim vijećem.

Poslodavac će o zaključenim ugovorima za gore navedene oblike osigurana obavijestiti sindikate potpisnike ovog Ugovora.

Članak 88.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u visini određenoj Pravilnikom o porezu na dohodak u ovim slučajevima:

- smrt radnika
- invalidnost radnika (30 % i više invalidnosti)
- smrt člana radnikove obitelji (supružnik, djeca, roditelji)
- neprekidno bolovanje duže od 90 dana.

Naknade iz 1. stavka ovoga članka isplaćuju se jednokratno po nastupu slučaja, a za bolovanje duže od 90 dana iznos naknade može se isplatiti samo jednom u godini.

Isplata pomoći ne može se vezati uz isplatu plaće.

Članak 89.

Solidarna pomoć radniku dodijelit će se u ovim slučajevima:

1. za uklanjanje posljedica elementarne nepogode i požara na stambenim objektima radnikado 5 prosječnih plaća u Društvu
 2. roditelji nakon poroda za svako dijete.....1 prosječna plaća u Društvu
 3. pomoć pri liječenju u inozemstvu ako liječenje nije moguće u RH, odnosno u RH ukoliko isto nije pokriveno osnovnim zdravstvenim osiguranjemprema potrebi
- Prosječna plaća u Društvu u smislu odredaba ovog Ugovora smatra se prosječnom mjesečnom bruto plaćom Društva isplaćenom za prethodnu godinu.

Solidarna pomoć iz stavka 1. točke 3. može se isplatiti uz predočenu potvrdu Hrvatskoga zavoda za zdravstveno osiguranje.

Radnicima Direkcije odluku o dodjeli solidarne pomoći donosi Uprava Društva, a za radnike u Upravama šuma Podružnicama, Šumarijama i Radnim jedinicama voditelj UŠP.

Članak 90.

Poslodavac se obvezuje stipendirati djecu radnika poginulih na radu, poginulih kao branitelji u Domovinskom ratu i umrlih radnika ukoliko drugi roditelj nije zaposlen, u postotku od neoporezivog iznosa stipendije po Pravilniku o porezu na dohodak i to:

- iznosom od 60% osnovice za osnovnu školu bruto
- iznosom od 70% osnovice za srednju školu
- iznosom od 90% osnovice za visokoškolske ustanove

Stipendija iz prethodnog stavka pripada samo za redovito školovanje u dužini predviđenoj nastavnim programom i uz uvjet da stipendije ne primaju po drugoj osnovi.

Članak 91.

Radnici sa članovima svoje obitelji i umirovljenici imaju pravo na korištenje pojedinih objekata za odmor pod uvjetima koji će se urediti posebnim sporazumom između poslodavca i sindikata.

Članak 92.

Iz sredstava poslodavca osiguravaju se sredstva za poboljšanje životnog standarda radnika i to:

- za redovite liječničke preglede svih radnika jednom u tri godine
- za sportske susrete radnika u organizaciji Poslodavca i sindikata, najmanje jednom u dvije godine, o čemu će se sklopiti posebni sporazum kojim će se regulirati sva pitanja vezana za organizaciju sportskih susreta.

Članak 93.

Poslodavac će posebnom odlukom, u dogovoru sa sindikatima, utvrditi uvjete, vrstu, način i mjesto prodaje šumskih proizvoda svojim radnicima, a prema mogućnostima i svojim umirovljenicima.

XV. PRIGODNE NAGRADE I DAROVI

Članak 94.

Za neprekinuti radni staž u Društvu i pravnim prednicima radniku pripada nagrada za 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina radnog staža najmanje u visini neoporezivog iznosa kako je to utvrđeno Pravilnikom o porezu na dohodak.

Nagrada se isplaćuje za navršene godine radnoga staža u tekućoj godini, a isplaćuje se danom kada je navršena puna godina.

Članak 95.

Sredstva za darove djeci u povodu Dana Svetog Nikole isplaćuju se radniku (roditelju, posvojitelju) Društva u visini neoporezivoj po Pravilniku o porezu na dohodak.

Pravo na novčani dar imaju djeca radnika Društva koja su na dan 31.12. mlađa od 15 godina, a radnik ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji - djeteta prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Pravo na isplatu novčanog dara ostvaruje radnik koji se na dan 06. prosinca kalendarske godine za koju se isplaćuje novčani dar nalazi u radnom odnosu kod poslodavca.

Odluku o isplati novčanog dara donosi Uprava Društva.

Članak 96.

Poslodavac će radnicima isplatiti prigodni novčani dodatak u visini neoporezivoga iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak za blagdane: Božić i Uskrs.

Pravo na isplatu prigodnog novčanog dodatka imaju oni radnici koji su na dan blagdana Božića (25.12.) i Uskrsa u radnom odnosu kod poslodavca.

XVI. RJEŠAVANJE STAMBENIH POTREBA

Članak 97.

Poslodavac će sukladno važećim općim aktima rješavati stambene potrebe svojih radnika.

Poslodavac se obvezuje donijeti Pravilnik kojim će utvrditi kriterije i postupak prodaje i davanja u najam stanova radnicima Hrvatskih šuma d.o.o.

XVII. RESTRUKTURIRANJE DRUŠTVA

Članak 98.

Potpisnici ovoga Ugovora suglasni su da je restrukturiranje Hrvatskih šuma d.o.o. od iznimne važnosti za gospodarska i socijalna prava i interese radnika.

Članak 99.

Poslodavac se obvezuje pravodobno, a najmanje jednom u tri mjeseca obavijestiti sindikate o tijeku priprema na izradi planova za restrukturiranje Poslodavca te njihovom utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika.

Članak 100.

U slučaju statusnih promjena ili pravnih poslova kojima Hrvatske šume d.o.o. utemeljuju nova društva, ili se na novog Poslodavca prenosi poduzeće, dio poduzeća, gospodarska djelatnost ili dio gospodarske djelatnosti, a koji zadržava svoju gospodarsku cjelovitost, na novog se poslodavca prenose svi Ugovori o radu radnika koji rade u poduzeću ili dijelu poduzeća koji je predmet prijenosa, odnosno koji su vezani za obavljanje gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti koja je predmet prenošenja.

Ugovori o radu radnika prenose se na novog Poslodavca s danom nastupa pravnih posljedica prijenosa ili utemeljenja novih društava.

Poslodavac će u slučaju prestanka rada društava iz stavka 1. ovog članka, preuzeti na rad sve radnike tog društva i s njima zaključiti Ugovore o radu.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka, na radnike se do sklapanja novog Ugovora, nastavlja primjenjivati ovaj Ugovor.

Članak 101.

Ako Poslodavac osniva nova društva, u aktima o osnivanju novih društava, osigurava se svim radnicima, koji prelaze na rad u novoosnovana društva, kontinuitet radnog odnosa, iz čega proizlaze određena prava utvrđena propisima i ovim Ugovorom (godišnji odmor, jubilarne nagrade, otpremnine).

Članak 102.

U svrhu osiguravanja uvjeta za opstanak novoutemeljenih društava Poslodavac će kao osnivač, pokušati osigurati povoljnije uvjete dodjele obavljanja poslova novoutemeljenim društvima, sukladno njihovoj registraciji djelatnosti i sukladno važećim propisima RH.

XVIII. OBRAZOVANJE RADNIKA

Članak 103.

Poslodavac će omogućiti školovanje odnosno stručno usavršavanje i napredovanje radnika na poslu u skladu sa sposobnostima radnika i potrebama Poslodavca.

Tijekom školovanja za potrebe Poslodavca radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće kao da je radio, osim ako nije drugačije uređeno između Poslodavca i radnika.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na školovanje i Poslodavca uređuju se posebnim ugovorom.

XIX. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 104.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i ovim Ugovorom.

Radnici u Društvu suodlučuju na način utvrđen Zakonom o radu preko sindikata i Radničkog vijeća.

Ovlasti i uvjeti za rad Radničkog vijeća, urediti će se posebnim Sporazumom između Poslodavca i Radničkog vijeća sukladno odredbama Zakona o radu.

XX. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 105.

Radnici imaju pravo na nesmetano i slobodno sindikalno organiziranje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, Zakona, ovim Ugovorom i Statutom sindikata.

Članak 106.

Sindikati samostalno odlučuju o načinu rada i zastupanju interesa svojih članova kod Poslodavca.

Članak 107.

Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo svakog radnika da postane članom sindikata.

Poslodavac će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pogodnost od strane Poslodavca jednom sindikatu ili njegov pritisak na radnike da se učlane u sindikat ili da se iz njega izčlane.

Aktivnost sindikalnog povjerenika u Društvu ne smije biti spriječena ili ometana ukoliko on djeluje u skladu sa Statutom sindikata, Zakonom i drugim propisima.

Članak 108.

Sindikalni povjerenik ima pravo na 2 (dva) sata aktivnosti po članu u radnom vremenu tijekom godine s naknadom plaće.

Pravo na rad u sindikatu za puno radno vrijeme (profesionalni rad) ima po jedan izvršitelj na svakih 800 članova sindikata.

Sindikalni povjerenik za svoj rad odgovara samo članstvu i tijelima sindikata.

Osim broja sati sindikalne aktivnosti s naknadom plaće, utvrđenih u prethodnom stavku, Poslodavac je obvezan sindikalnom povjereniku, koji sindikalnu aktivnost ne obavlja puno radno vrijeme, omogućiti izostanak s rada s naknadom plaće prilikom prisustvovanja sindikalnim sastancima i seminarima, tečajevima, osposobljavanju, kongresu i konferencijama u zemlji i inozemstvu najduže 12 (dvanaest) radnih dana u tijeku godine.

Članak 109.

Sindikati potpisnici ovog Ugovora obvezuju se, u roku 30 dana od dana potpisa istog, dostaviti Poslodavcu popis svih sindikalnih povjerenika svojih sindikata, uz naznaku njihovog mjesta rada i trajanja mandata sindikalnog povjerenika, te uz posebnu naznaku koji će od sindikalnih povjerenika svoj sindikalni rad obavljati profesionalno.

Po dostavi popisa iz prethodnog stavka, u daljnjem roku od 60 (šezdeset) dana, strane ovog Ugovora sklopiti će sporazum kojim se uređuje rad povjerenika – profesionalaca odnosno drugi oblici financiranja.

Članak 110.

Sindikalni povjerenik zbog sindikalnih djelatnosti kojima se štite prava i interesi zaposlenih i koje djelatnosti su u skladu sa Statutom sindikata, ne može biti pozvan na bilo kakvu odgovornost, niti doveden u nepovoljan položaj.

Sindikalnoga povjerenika za vrijeme trajanja mandata i jednu godinu nakon isteka mandata, Poslodavac ne može bez prethodne suglasnosti nadležnog Tijela sindikata:

- premjestiti u okviru Društva;
- utvrditi kao višak zaposlenih;
- otkazati ugovor o radu s ponudom izmijenjenoga ugovora ako je posrijedi nepovoljnije radno mjesto;
- ili na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike.

Članak 111.

Sindikalni povjerenici, odnosno predstavnici, imaju pravo kod Poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata.

Uprava Društva i ostale poslovodne strukture Društva dužni su primiti i saslušati ovlaštenu osobu sindikata ili sindikalnog povjerenika kada oni to zatraže ili po dogovoru, a najduže do 5 (pet) radnih dana od dana traženja sastanka.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz stavka 1. ovog članka te pristup podacima važnim za ostvarenje toga prava.

Poslodavac i ovlašteni predstavnici sindikata će, prema potrebi raspravljati i rješavati sva pitanja koja mogu utjecati na prava i položaj radnika.

U slučajevima postavljanja konkretnih zahtjeva o pravima i položajima radnika, poslodavac je dužan očitovati se u roku 15 dana od dana postavljanja istoga.

Na zahtjev Poslodavca svaki sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik, dužan se je identificirati s odgovarajućom punomoći ili iskaznicom sindikata.

Sindikati samostalno određuju svoje predstavnike, odnosno povjerenike.

Članak 112.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti za vrijeme radnog vremena i za vrijeme službenog puta u svezi sindikalnog rada, smatra se povredom na radu kod Poslodavca.

Članak 113.

Radniku izabranom na sindikalnu dužnost čije obnašanje zahtjeva da privremeno prestane raditi kod Poslodavca, za vrijeme trajanja sindikalne dužnosti miruju sva prava i obveze kod Poslodavca, koja se uspostavljaju po prestanku obnašanja dužnosti.

Članak 114.

Svaki sindikat koji je stranka ovog Ugovora obavezan je Poslodavcu dostaviti fotokopiju rješenja o svom upisu u registar udruga.

Članak 115.

Stranke ovog Ugovora suglasne su da u dobroj vjeri i dobroj volji zajednički rješavaju uvjete za rad i djelovanje sindikata.

Poslodavac se obvezuje da će o svom trošku sindikatu odnosno njegovoj podružnici osigurati sljedeće uvjete:

- prostorije za održavanje sastanaka;
- tehničke i administrativne usluge za rad sindikata u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti;
- nesmetano postavljanje i korištenje oglasnih ploča sindikata;
- umnožavanje dokumenata koji su nužni za provedbu sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava radnika;
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, njeno prosljeđivanje na račun sindikata, te obustavu sindikalnih i ostalih kredita;
- sindikalnom povjereniku osigurati pravo na troškove putovanja prema aktima Poslodavca i ovom Ugovoru.

Poslodavac će za članove sindikata snositi troškove (puta i putne naloge) radi:

- sudjelovanja na sastancima koje organizira Poslodavac;
- prisustvovanja sastancima pregovaračkih odbora Poslodavca i sindikata na izradi Kolektivnog ugovora;
- sudjelovanja na sjednicama Zajedničkog povjerenstva koje će tumačiti odredbe ovog Ugovora.
- sudjelovanja u postupku mirenja radnika i poslodavca.

Članak 116.

Radi promicanja sindikalnog djelovanja i zaštite prava radnika članovi izvršnog tijela sindikata (povjereništva) imaju pravo održavati sastanke u radno vrijeme.

Sindikat ima pravo na sindikalni zbor svih članova za vrijeme trajanja rada najmanje jedan sat od radnog vremena dva puta u godini.

Inicijativa, organizacija i izjašnjavanje o štrajku može se provesti u radno vrijeme, ako se ne remeti proces rada.

Članak 117.

Glavnim sindikalnim povjerenicima u UŠP i Direkciji Hrvatskih šuma d.o.o. dodaje se na startnu osnovicu dodatnih 300 bodova ako povjerenik zastupa najmanje 200 članova sindikata.

Pravo iz prethodnog stavka ovog članka ne ostvaruju sindikalni povjerenici koji ostvaruju pravo iz članka 108. stavak 2. ovog Ugovora, kao i sindikalni povjerenici koji su ujedno i članovi Glavnog radničkog vijeća, te ostvaruju pravo na naknadu za rad u Glavnom radničkom vijeću sukladno Sporazumu o sastavu, ovlaštenjima te uvjetima za rad Glavnog radničkog vijeća HŠ d.o.o. ili naknadu iz stavka 1. ovog članka ukoliko je ista za njih povoljnija.

Članak 118.

Poslodavac je obavezan sindikalnom povjereniku, povjereniku zaštite na radu i članu Radničkog vijeća omogućiti pristup radnim mjestima i podacima potrebnim za obnašanje njegove dužnosti, te mu omogućiti uvid u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

XXI. RJEŠAVANJE SPOROVA IZMEĐU POTPISNIKA UGOVORA

Članak 119.

Za rješavanje sporova između potpisnika ugovora, koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, pokreće se postupak mirenja.

Postupak mirenja pokreće se na poticaj jednog od potpisnika Ugovora.

Članak 120.

Mirenje iz prethodnog članka provodi Mirovno vijeće.

Mirovno vijeće ima sedam članova:

- tri predstavnika Poslodavca,
- tri predstavnika sindikata ili njihovih udruga, odnosno udruga više razine i
- jedan član kojeg izaberu stranke u sporu s liste koje utvrđuje Gospodarsko socijalno vijeće, a koji je predsjednik Mirovnog vijeća.

Mirenje u kolektivnim radnim sporovima provodi se sukladno odredbama Zakona o mirenju i Pravilnika o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja u kolektivnim radnim sporovima.

Članak 121.

Potpisnici ovog Ugovora mogu prihvatiti ili odbiti pisani prijedlog Mirovnog vijeća. Prijedlog koji stranke prihvate ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

XXII. MIRENJE U INDIVIDUALNIM RADNIM SPOROVIMA

Članak 122.

Poslodavac je dužan osigurati sve potrebne uvjete za provođenje postupaka mirnog rješavanja individualnih radnih sporova.

Članak 123.

Postupak mirenja pokreće se pisanom inicijativom upućenom tajniku.

Tajnika imenuje poslodavac iz redova radnika, uz prethodno savjetovanje sa sindikatima potpisnicima ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 124.

Postupak mirenja provodi se prema odredbama Pravilnika o mirenju u individualnim radnim sporovima HŠ d.o.o. i Zakona o mirenju.

XXIII. PRAVO RADNIKA NA ŠTRAJK

Članak 125.

Sindikati imaju pravo organizirati štrajk u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Članak 126.

Sindikati se suzdržavaju od štrajka, ako se sve odredbe iz ovog Ugovora uredno ispunjavaju prema svim radnicima na koje se Ugovor odnosi, kao i u svim pitanjima koja su Ugovorom uređena.

Obje strane ovog Ugovora sporna će pitanja nastojati riješiti mirenjem i arbitražom prije štrajka.

Za sva pitanja, koja Ugovorom nisu uređena ili se trebaju urediti posebnim propisima ili aktima, sindikat se ne odriče prava na štrajk.

Obveza socijalnog mira vrijedi do kraja važenja Ugovora osim u slučaju pokretanja inicijative za izmjenu, dopunu i obnovu ovog Ugovora.

Izuzetno od stavka 1. i 3. ovog članka, dozvoljen je štrajk solidarnosti, odnosno druge metode sindikalne podrške zahtjevima radnika, uz poštivanje zakonskih odredbi o radnoj obvezi.

Članak 127.

Ovlaštena osoba Sindikata dužna je Poslodavcu najaviti štrajk osam dana prije njegova početka, te pismeno dostaviti zahtjeve štrajkača.

Štrajk se ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja.

Uprava Društva, odnosno radnik kojeg Uprava ovlasti, dužan je pisano odgovoriti na zahtjev štrajkača u roku od 48 sati prije početka zakazanoga štrajka.

XXIV. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA

Članak 128.

Poslodavac i sindikat imenuju zajedničko Povjerenstvo za tumačenje odrednica ugovora i praćenje njihove primjene najkasnije u roku od 30 dana od dana potpisivanja.

Zajedničko povjerenstvo ima osam članova od kojih po četiri člana imenuje svaka ugovorena stranka.

Tumačenja odnosno zaključci Povjerenstva sastavni su dio ovog Kolektivnog ugovora i predstavljaju osnovu za njegovu primjenu u svim dvojbenim slučajevima.

Hrvatske šume d.o.o. sazvat će prvi sastanak Zajedničkog povjerenstva na kojem će se konsenzusom donijeti Poslovnik o radu Zajedničkog povjerenstva.

Članak 129.

Troškove pripremanja i ostvarivanja Ugovora snose ugovorene strane, svaka u svom dijelu, a troškove mirenja i rada zajedničkog povjerenstva za tumačenje snosi Poslodavac.

XXV. SKLAPANJE, TRAJANJE I OTKAZ KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 130.

Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

Članak 131.

Ovaj se Kolektivni ugovor sklapa na određeno vrijeme u trajanju od četiri godine.

Članak 132.

Svaka ugovorna strana ima pravo predložiti promjenu ili dopunu Ugovora i to u pisanom obliku.

Druga strana je obvezna očitovati se na predložene izmjene ili dopune u roku od 15 (petnaest) dana.

Svaka strana potpisnica ovog Ugovora može otkazati Ugovor, u kojem slučaju otkazni rok iznosi 6 (šest) mjeseci od dana dostave pisane obavijesti o otkazu.

Članak 133.

Na pitanja koja nisu uređena ovim ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona o radu i odredbe općih akata Društva.

Članak 134.

Ovaj se Ugovor registrira u Ministarstvu gospodarstva, rada i poduzetništva Republike Hrvatske.

XXVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 135.

Poslodavac može svojom odlukom utvrditi povećanje visine iznosa utvrđenih ovim Ugovorom, odnosno utvrditi pojedina materijalna prava radnika, koja nisu predviđena ovim Ugovorom.

Poslodavac će prije utvrđivanja pojedinih materijalnih prava radnika, a koja nisu predviđena ovim Ugovorom, od sindikata potpisnika Ugovora zatražiti mišljenje te ga izvijestiti o donesenoj odluci.

Članak 136.

Postupak sklapanja novog Kolektivnog ugovora počet će najkasnije četiri (4) mjeseca prije isteka roka valjanosti ovog Ugovora.

Članak 137.


Ovaj Kolektivni ugovor biti će javno objavljen u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Članak 138.

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu i primjenjuje se od 01. prosinca 2011. godine, osim članka 61.- u cijelosti i članaka 65. i 68. – u dijelu koji se odnosi na dodatak od 4,00 kn po satu, koji se primjenjuje od 01. siječnja 2012. godine.


U razdoblju od 01. - 31. prosinca 2011. godine, mjesečna plaća pojedinog radnog mjesta utvrđuje se tako da se ostvareni broj bodova pojedinog radnog mjesta množi s vrijednošću boda od 2,067 kn bruto, a visina dodatka na plaću iz čl. 61. st.2 i dodatka iz čl. 65. i 68. utvrđuje se u visini od 550,00 kn.

HRVATSKE ŠUME d.o.o.



Predsjednik Uprave
Darko Vuletić, dipl.ing.šum.

HRVATSKI SINDIKAT ŠUMARSTVA



Predsjednik Sindikata
Željko Kalauz, dipl.ing.šum.

SINDIKAT INŽENJERA I TEHNIČARA ŠUMARSTVA



Predsjednik Sindikata
Tomislav Užarević, dipl.ing.šum.

SINDIKAT ZAPOSLENIH U ŠUMARSTVU BJELOVAR




Predsjednik Sindikata
Željko Čutvarić

Ovaj Kolektivni ugovor sklopljen je u Vinkovcima, dana 27. listopada 2011. godine.

Ur. broj: DIR-01-2011-3507/12

Utvrđuje se da je ovaj Kolektivni ugovor za radnike Hrvatskih šuma društva s ograničenom odgovornošću objavljen na oglasnoj ploči Direkcije Društva dana 28. listopada 2011. godine.

Predsjednik Uprave HŠ d.o.o. 1



Darko Vuletić, dipl.ing.sum.