

KOLEKTIVNI UGOVORI

3541

SAMOSTALNI SINDIKAT DRVNE I PAPIRNE INDUSTRIJE
HRVATSKA,
HRVATSKA UDRUGA SINDIKATA HRANE, TEKSTILA I DRVA
UDRUGA RADNIČKIH SINDIKATA
SEKTOR GOSPODARSTVA,
HUP-UDRUGA DRVNE I PAPIRNE INDUSTRIJE

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA DJELATNOSTI DRVNE I PAPIRNE INDUSTRIJE

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Kolektivnim ugovorom stranke potpisnice Kolektivnog ugovora uređuju međusobna prava i obveze, te određena pravila i pitanja iz radnih odnosa i u svezi s radnim odnosom radnika u djelatnosti drvne i papirne industrije.

(2) Ovim Kolektivnim ugovorom stranke ugovora utvrđuju određena minimalna prava i obveze poslodavaca i radnika u djelatnosti drvne i papirne industrije.

II. POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

Članak 2.

Stranke su dužne u dobroj vjeri pregovarati o sklapanju Kolektivnog ugovora u svezi sa pitanjima koja prema Zakonu o radu mogu biti predmet Kolektivnog ugovora.

Članak 3.

(1) Za provođenje postupka pregovaranja stranke će odabrati pregovaračke odbore sastavljene od 5 do 7 članova sa svake strane.

(2) Pregovarački odbori svake od ugovornih strana samostalno utvrđuju način svog rada i donošenja odluka, a zajednički dogovaraju pregovaračke sastanke na kojima razmatraju iznesene prijedloge koji se odnose na specifične uvjete mogućih sporazuma o pitanjima koja su predmet i sadržaj Kolektivnog ugovora.

Članak 4.

(1) Osobe koje zastupaju stranke Kolektivnog ugovora moraju imati pisanu punomoć za kolektivno pregovaranje i sklapanje Kolektivnog ugovora.

(2) Udruga poslodavaca drvne i papirne industrije dužna je prije početka pregovora drugoj strani dostaviti cjeloviti popis poslodavaca članova udruge u čije se ime pregovara i broj zaposlenih radnika zaposlenih kod tih poslodavaca.

Članak 5.

Kolektivni ugovor obvezno se sklapa u pisanom obliku.

Članak 6.

(1) Po potpisivanju Kolektivnog ugovora stranke su dužne o sadržaju obavijestiti sve osobe na koje se on primjenjuje i u dobroj vjeri ispunjavati njegove odredbe.

(2) Potpisani Kolektivni ugovor stranke su dužne dostaviti nadležnom tijelu i javno ga objaviti.

III. PODRUČJE VAŽENJA

Članak 7.

Prostorno područje važenja ovog Kolektivnog ugovora je cjelokupni teritorij Republike Hrvatske.

Članak 8.

Ovaj Kolektivni ugovor obvezuje ugovorne strane te sve osobe koje su u vrijeme sklapanja Kolektivnog ugovora bile ili su naknadno postale članovi stranaka ovog Kolektivnog ugovora, osobe koje naknadno pristupe ovom Kolektivnom ugovoru te sve osobe koje naknadno postanu članovi udruge koja je pristupila ovom Kolektivnom ugovoru.

IV. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 9.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Članak 10.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

(2) Iznimno, ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, odnosno sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 11.

Ugovor o radu se sklapa u pisanom obliku.

V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 12.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te organizirati rad u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Članak 13.

- (1) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji obavlja radnik.
- (2) Radnik je dužan pridržavati se uputa i raditi na način koji njemu i drugim radnicima osigurava zaštitu života i zdravlja te sprječava nastanak nesreća.

Članak 14.

- (1) Poslodavac je dužan pridržavati se propisa iz Zakona o radu, a u vezi zaštite majčinstva.
- (2) Poslodavac je dužan voditi računa o zaštiti radnika koji je privremeno ili trajno nesposoban za rad zbog pretrpljene ozljede na radu ili profesionalne bolesti.

Članak 15.

- (1) Strane u ovom kolektivnom ugovoru suglasne su da se povjerenici radnika za zaštitu na radu imenuju od strane onog sindikata koji djeluje kod poslodavca, a ako kod poslodavca djeluju dva sindikata onda se broj povjerenika za zaštitu na radu koje će imenovati pojedini sindikat određuje razmjerno rezultatima izbora za radnička vijeća, a ako radnička vijeća nisu izabrana onda sporazumno između sindikata koji djeluju kod poslodavca odnosno razmjerno broju članova svakog pojedinog sindikata.
- (2) Najveći broj povjerenika za zaštitu na radu određuje se kod poslodavca tako da budu zastupljeni svi dijelovi procesa rada, a razmjerno broju članova radničkih vijeća koji bi se birao kod poslodavca u skladu s odredbama Zakona o radu.
- (3) Povjerenici zaštite na radu između sebe biraju svog koordinatora za zaštitu na radu, a svaki od njih ima pravo na četiri sata aktivnosti tjedno uz naknadu plaće, koji sati se mogu i ustupati tako da ih koristi koordinator za zaštitu na radu.

Članak 16.

- (1) Radnik je obvezan dostaviti ovlaštenoj osobi sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, podatke bitne i potrebne za obračun poreza iz dohotka, podatke o školovanju i specijalističkim znanjima, podatke o zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, podatke vezane uz zaštitu majčinstva, te druge podatke bitne za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa.
- (2) Radnik koji ne dostavi potrebne podatke ili ne prijavi promjenu podataka ili preda neistinite podatke snosi štetne posljedice takvog postupka.
- (3) Osobni podaci radnika i članova njegove obitelji smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama ako je to određeno zakonom ili drugim propisom, radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, odnosno prava iz zdravstvenog i mirovinskog osiguranja i radi ostvarivanja drugih prava i obveza radnika.

Članak 17.

- (1) Zabranjena je svaka diskriminacija radnika u skladu sa zakonom, uključujući i povredu dostojanstva radnika, te spolno uznemiravanje.
- (2) Poslodavac je dužan posebnom odlukom odrediti osobu koja je pored njega ovlaštena brinuti o zaštiti dostojanstva radnika, uznemiravanju i spolnom uznemiravanju radnika.
- (3) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, odnosno ako mu je na drugi način mu ugroženo dostojanstvo ima pravo poslodavcu odnosno ovlašteniku poslodavca podnijeti pritužbu.

(4) Poslodavac odnosno ovlaštenik poslodavca nakon što primi pritužbu radnika provesti će ispitni postupak kako bi utvrdio osnovanost pritužbe radnika, te ako utvrdi osnovanost pritužbe poduzeti će primjerene mjere sukladno odredbama Pravilnika o radu radi sprečavanja nastavka uznemiravanja i spolnog uznemiravanja u roku od osam dana od dana primitka pritužbe radnika.

(5) Pod primjerenim mjerama u smislu ovog Kolektivnog ugovora smatraju se naročito sljedeće mjere:

- upozorenje ili javno upozorenje osobi koja je uznemirila odnosno ugrozila dostojanstvo radnika,
- privremeno oslobođenje radnika koji je podnio pritužbu od obveze rada uz naknadu plaće kao da je radio za vrijeme ispitivanja osnovanosti navoda iz pritužbi,
- osigurati privremeno obavljanje drugog posla radniku koji je uznemiravan, kako ne bi dolazio u doticaj s osobom koja mu je ugrozila dostojanstvo, uz pravo na zadržavanje ugovorene plaće radnika,
- premještaj na drugo radno mjesto osobe koja je uznemirila odnosno ugrozila dostojanstvo radnika,
- otkazivanje ugovora o radu osobi koja je uznemirila odnosno ugrozila dostojanstvo radnika,
- druge primjerene mjere koje se mogu poduzeti u okviru pune zaštite osobe koja je uznemiravana odnosno kojoj je ugroženo dostojanstvo.

VI. RADNO VRIJEME

Kalendar radnih dana

Članak 18.

Poslodavac do kraja prosinca tekuće godine donosi kalendar radnih dana za narednu godinu.

Puno radno vrijeme

Članak 19.

Puno radno vrijeme je četrdeset sati tjedno.

Raspored radnog vremena

Članak 20.

(1) Dnevno radno vrijeme u pravilu traje osam sati.

(2) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pravilu u pet radnih dana.

(3) Tjedno radno vrijeme raspoređeno će se u šest radnih dana, ako to zahtjeva narav, vrsta ili organizacija rada, u dogovoru sa sindikatima.

Članak 21.

Početak i završetak radnog vremena, preraspodjelu radnog vremena, vrijeme korištenja stanke, način izmjene smjena, duljinu trajanja smjene te poslove koji zbog svoje prirode zahtijevaju različit raspored radnog vremena tijekom kalendarske godine, određuje poslodavac u skladu sa zakonom i pravilnikom o radu.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 22.

(1) Poslodavac može donijeti odluku o preraspodjeli radnog vremena tako da tjedno radno vrijeme iznosi najduže 52 sata unutar tjedna s time da se vrijeme iznad ukupnog godišnjeg fonda sati računa kao prekovremeni rad.

(2) O preraspodjeli radnog vremena poslodavac je dužan izvijestiti radnike najmanje tjedan dana prije početka rada po preraspodijeljenom radnom vremenu ili prema posebnom dogovoru između poslodavca i radničkog vijeća odnosno sindikata.

(3) Odlukom o preraspodjeli radnog vremena utvrdit će se početak radnog vremena, trajanje dnevnog i tjednog radnog vremena u pojedinim vremenskim razdobljima i vrijeme u koje se zbog izvršene preraspodjele neće raditi što će se objaviti na oglasnoj ploči poslodavca. Ako radnik radi nepuno radno vrijeme, za preraspodjelu nepunog radnog vremena potreban je pristanak radnika.

Prekovremeni rad

Članak 23.

(1) Poslodavac je ovlašten u skladu sa zakonom odrediti prekovremeni rad. Radnik je dužan postupiti po nalogu poslodavca odnosno ovlaštenika poslodavca, danom u skladu sa zakonom.

(2) Ako prekovremeni rad određenog radnika traje duže od četiri tjedna neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika kod poslodavca prelazi deset posto ukupnog radnog vremena u određenom mjesecu, o uvođenju prekovremenog rada mora se pribaviti suglasnost sindikata odnosno radničkog vijeća.

VII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 24.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a radnik koji radi najmanje deset sati dnevno ima pravo na dodatnih 15 minuta što se ubraja u radno vrijeme. Vrijeme korištenja stanke tijekom radnog dana određuje poslodavac svojom odlukom uz obvezno savjetovanje s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom.

Dnevni odmor

Članak 25.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 26.

- (1) Tjedni odmor traje najmanje 24 sata neprekidno u pravilu nedjeljom.
- (2) Ako je prijeko potrebno da radi nedjeljom, radniku se mora za svaki radni tjedan osigurati jedan dan odmora u razdoblju određenom sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, odnosno sindikata i poslodavca.

Godišnji odmor

Članak 27.

Poslodavac će do kraja svibnja tekuće godine donijeti plan korištenja godišnjih odmora radnika

Članak 28.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.
- (2) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se pravilnikom o radu, tako da se na minimum dana određenog zakonom dodaje određeni broj dana za radni staž i druge uvjete.

Članak 29.

- (1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.
- (2) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac.
- (3) Radnik koji ima više od dvadeset godina neprekidnog rada kod poslodavca ima pravo koristiti tri dana godišnjeg odmora kada on to želi, uz prethodnu najavu poslodavcu najmanje tri dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- (4) U dane godišnjeg odmora radniku se uračunavaju samo dani u koje bi on redovito radio da ne koristi godišnji odmor.

Plaćeni dopust

Članak 30.

Plaćeni dopust radnik može koristiti najviše do sedam radnih dana tijekom kalendarske godine za važne osobne potrebe, a osobito u vezi sa sklapanjem braka, rođenjem djeteta, teškom bolešću ili smrću člana uže obitelji, a broj dana utvrđuje se pravilnikom o radu, polazeći od sljedećih mjerila:

- za sklapanje braka – najmanje dva radna dana,
- za rođenje djeteta – najmanje dva radna dana,
- za smrt člana uže obitelji – najmanje tri radna dana,
- za otklanjanje posljedica elementarne nepogode – najmanje tri radna dana,
- za dragovoljno darivanje krvi – najmanje jedan radni dan za svako darivanje.

Članak 31.

Za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada radnik ima pravo na plaćeni dopust od pet radnih dana godišnje prema programu osposobljavanja usvojenom na radničkom vijeću, odnosno nadležnom tijelu sindikata.

VIII. PLAĆE I NAKNADE

Plaća

Članak 32.

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada u pravilu jedan puta mjesečno.
- (2) Poslodavac će radniku prilikom isplate plaće uručiti njezin obračun, a u slučaju nemogućnosti isplate plaće u ugovorenom roku poslodavac će radniku uručiti obračun plaće uz napomenu da nije isplaćena.
- (3) U slučaju dvomjesečnog zakašnjenja isplate plaće radniku, radnik je ovlašten prestati s ispunjavanjem svoje obveze osobnog obavljanja preuzetih poslova iz sklopljenog ugovora o radu uz pravo na naknadu plaće, osim ako sa sindikatom nije postignut drugačiji dogovor ili su pregovori sa sindikatom u tijeku.

Članak 33.

- (1) Najniža bruto plaća za najjednostavnije poslove za puno radno vrijeme utvrđuje se u visini od 2.441,25 kn, odnosno ne može biti niža od osnovice za obračun i plaćanje poreza i doprinosa za mirovinsko i zdravstveno osiguranje.
- (2) Plaća iz stavka 1. sastoji se od osnovice, odnosno osnovne plaće koja čini najmanje 80% gore utvrđene bruto plaće i dodataka koji čine razliku do punog iznosa plaće iz prethodnog stavka.
- (3) Osnovica iz stavka 2. ovog članka predstavlja koeficijent 1. za utvrđivanje rasporeda tarifnog dijela ovog Ugovora (Prilog br 1).
- (4) Zbroj osnovice i dodataka ne može biti niži od iznosa iz stavka 1. ovog članka.

Članak 34.

- (1) Plaća određenog radnog mjesta utvrđuje se tako da se osnovica iz prethodnog članka množi s koeficijentom složenosti utvrđenim za grupu poslova koja pripada dotičnom radnom mjestu, što čini osnovnu plaću radnika na dotičnom radnom mjestu.
- (2) U tarifnom dijelu ovog ugovora izvršeno je razvrstavanje i vrednovanje pojedinih poslova odnosno radnih mjesta na osnovu složenosti i normalnih uvjeta rada na tim poslovima odnosno radnim mjestima.
- (3) Svi poslovi odnosno radna mjesta razvrstavaju se u najmanje pet grupa, a svaka grupa u najviše deset podgrupa s time da odnos između osnovne plaće najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta ne može biti manji od 1,00 do 3,50 kako je to prikazano u prilogu ovom ugovoru. Koeficijent složenosti i plaća određenog radnog mjesta kod poslodavca određuje se Pravilnikom o radu, Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.
- (4) Iz raspona navedenog u prethodnom stavku izuzimaju se svi radnici koji su sklopili ugovor o vođenju poslova.

Stimulacija

Članak 35.

Poslodavac može radniku isplatiti i stimulativni dio plaće na plaću na temelju mjerila koja utvrđuje poslodavac pravilnikom o radu ili posebnim pravilnikom u dogovoru sa sindikatom.

Dodaci na plaću

Članak 36.

(1) Zbog posebnih uvjeta osnovna plaća radnog mjesta se povećava u sljedećim slučajevima:

- za svaku navršenu godinu radnog staža 0,5%
- za rad noću najmanje 40%
- za prekovremeni rad najmanje 55%
- za rad nedjeljom najmanje 35%
- za rad blagdanom, neradnim danom određenim zakonom i na dan Uskrsa najmanje 50%.

(2) Dodaci na plaću iz prethodnog stavka se kumuliraju osim dodatka za rad nedjeljom i blagdanom kada se primjenjuje dodatak koji je povoljniji za radnika.

Članak 37.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog korištenja godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, državnih blagdana i neradnih dana određenih zakonom, u visini plaće koju bi primio da je radio.

(2) Naknada plaće za korištenje godišnjeg odmora isplaćuje se zajedno s plaćom za mjesec u kojem je radnik koristio godišnji odmor.

Članak 38.

(1) U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja na teret poslodavca, radniku pripada naknada plaće u skladu s zdravstvenim propisima.

(2) Visina naknade za slučaj porodnog dopusta i vojne službe utvrđuje se posebnim propisima.

X. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Otpremnina radi odlaska u mirovinu

Članak 39.

Prilikom odlaska u mirovinu (starosnu, prijevremenu, invalidsku) radniku se isplaćuje otpremnina u iznosu od 8.000,00 kuna, koji iznos se povećava u skladu s neoporezivim dohotkom prema poreznim propisima.

Otpremnina u slučaju otkaza

Članak 40.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada ima pravo na otpremninu u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario odnosno stekao pravo na nju sukladno ugovoru o radu u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca s tim da ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Otpremnina u slučaju ozljede na radu

Članak 41.

(1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu redovitim otkazom ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao prema odredbi članka 40. ovog Kolektivnog ugovora.

(2) Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Solidarna pomoć

Članak 42.

(1) Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na solidarnu pomoć u sljedećim slučajevima:

- smrti radnika u visini neoporezivog dohotka u skladu s poreznim propisima,
- smrti bračnog ili izvanbračnog supružnika, roditelja, roditelja bračnog druga, djece, drugih predaka i potomaka u izravnoj liniji, usvojene djece i djece na skrbi te punoljetne osobe kojoj je porezni obveznik imenovan skrbnikom po posebnom zakonu, do visine neoporezivog dohotka ako su živjeli u zajedničkom domaćinstvu.

(2) Radniku se može isplatiti solidarna pomoć zbog:

- bolovanja duljeg od 90 dana, radi pokrića troškova liječenja, jednom godišnje do visine neoporezivog dohotka

(3) Iznosi iz stavka 1. al. 2. i stavka 2. ovog članka određuju se kod poslodavca svake godine time da se ne mogu odrediti manji iznosi od iznosa isplaćenih u prethodnoj kalendarskoj godini.

Prigodne nagrade

Članak 43.

(1) Poslodavac će radniku isplatiti prigodnu nagradu i to: naknadu za godišnji odmor, uskranicu, božićnicu i slično kao i dar u naravi u ukupnom iznosu neoporezivog dohotka prema poreznim propisima.

(2) Poslodavac se može osloboditi obveze isplate prigodne nagrade iz stavka 1. ovog članka ukoliko se tako dogovori sa sindikatom. U slučaju da kod poslodavca ne djeluje sindikat, poslodavac se može dogovoriti s granskim sindikatom o oslobađanju obveze isplate prigodne nagrade.

Jubilarne nagrade

Članak 44.

(1) Poslodavac će radniku isplatiti jubilarnu nagradu za neprekidni radni staž kod istog poslodavca u visini neoporezivih iznosa utvrđenih poreznim propisima za te namjene, za navršениh:

- 10 godina radnog staža,
- 20 godina radnog staža,
- 30 godina radnog staža,

– 40 godina radnog staža.

(2) Nagrada iz prethodnog stavka isplaćuje se u mjesecu koji slijedi nakon mjeseca u kojem je radnik stekao pravo na nagradu.

Dnevnice

Članak 45.

(1) Za službeno putovanje u zemlji radniku pripada pravo na naknadu troškova prijevoza u visini stvarnih troškova, dnevnica u iznosu do 170,00 kuna i naknada za noćenje u visini punog iznosa hotelskog računa, a najviše do visine cijene noćenja u hotelu s četiri zvjezdice u istom mjestu.

(2) Naknada putnih troškova, troškova noćenja i dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuje se na način kako je to uređeno za državna tijela.

Naknada troškova prijevoza

Članak 46.

(1) Radniku se isplaćuje naknada troškova prijevoza na posao i s posla, za dane provedene na radu, u visini stvarnih izdataka troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesečne karte ili pojedinačne karte, ovisno što je povoljnije za poslodavca

(2) Naknada se isplaćuje za prethodni mjesec.

(3) U slučaju kada poslodavac osigurava radnicima besplatan prijevoz na posao i s posla, radnik nema pravo na naknadu iz prethodnog stavka.

Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 47.

Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe isplaćuje se radniku u iznosu određenim pravilnikom Ministarstva financija.

Terenski dodatak

Članak 49.

(1) Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta poslodavca ili sjedišta poslovne jedinice poslodavca i izvan radnikovog prebivališta ili uobičajenog boravišta, na koji rad se radnik upućuje, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove prehrane i druge troškove boravka na terenu, a najmanje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima.

(2) Poslodavac koji radniku osigurava smještaj i/ili prehranu na terenu ima pravo utvrditi pripadajući iznos terenskog dodatka razmjerno troškovima.

(3) Dnevnicu i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Članak 50.

Naknada za odvojeni život

(1) Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta poslodavca ili sjedišta poslovne jedinice poslodavca i izvan radnikovog prebivališta ili uobičajenog boravišta, na koji se radnik upućuje, radnik ima pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji radi pokrića povećanih troškova života najmanje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima.

(2) Ako je radniku osiguran besplatni smještaj, naknada se umanjuje za 10%, a ako mu je osigurana i besplatna prehrana, naknada se umanjuje za još 10%.

(3) Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Dar djetetu

Članak 51.

Poslodavac će jednom godišnje radniku – nositelju zdravstvenog osiguranja djeteta, a koji ima dijete do navršene 14. godine starosti, osigurati prigodni dar ili isplatiti novac za dar, najviše do visine najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima za tu namjenu.

Izum i tehničko unapređenje radnika

Članak 52.

Izum koji radnik ostvari na radu ili u svezi s radom pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na primjerenu naknadu koja se utvrđuje posebnim ugovorom.

Članak 53.

(1) Za izum koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, ako je u svezi s djelatnošću poslodavca, radnik je dužan obavijestiti poslodavca te mu pismeno ponuditi ustupanje prava na izum.

(2) Poslodavac je dužan očitovati se o ponudi radnika u roku od mjesec dana radi korištenja obveznog prava o prvokupu.

Članak 54.

Za prihvaćeno tehničko unapređenje poslodavac je dužan isplatiti radniku nadoknadu po posebnom ugovoru.

Druga materijalna prava

Članak 55.

Pravo radnika na druga materijalna prava poslodavac će urediti pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

XI. NAKNADA ŠTETE

Članak 56.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu dužan je štetu nadoknaditi.

(2) Ako radnik pretrpi na radu ili u svezi s radom štetu, poslodavac je dužan naknaditi štetu radniku po općim propisima obveznog prava.

(3) Poslodavac određuje unaprijed štetne radnje i iznose naknade štete pravilnikom o radu, ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove.

XII. PRAVILNIK O RADU

Članak 57.

(1) Poslodavac donosi pravilnik o radu kojim će urediti pitanja plaća, organizacije rada i druga pitanja važna za radnike u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(2) Poslodavac može, ako za to ima poseban interes, donijeti pravilnike o radu za pojedine dijelove društva ili pojedine skupine radnika.

(3) Pravilnik o radu poslodavac donosi uz savjetovanje sa radničkim vijećem, odnosno sindikatom, s time da se za radnika ne mogu urediti pitanja plaća i drugih uvjeta nepovoljnije od uvjeta pod kojima su ta pitanja uređena ovim kolektivnim ugovorom.

XIII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 58.

Ugovor o radu prestaje na način utvrđen zakonom.

Otkazni rokovi

Članak 59.

(1) Kada poslodavac otkazuje ugovor o radu redovitim otkazom otkazni rok je:

– dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,

– mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno godinu dana,

– mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvije godine,

– dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno pet godina,

– dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno deset godina,

– tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

(3) Kada poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika otkazni rok utvrđuje se u dužini polovice otkaznih rokova iz stavka 1. i 2. ovog članka.

(4) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

XIV. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 60.

- (1) Sindikat djeluje kod poslodavca na način određen svojim statutom.
- (2) Sindikat obavještava poslodavca o imenovanju i ovlastima sindikalnih povjerenika ili dužnosnika, odnosno predstavnika koji zastupaju interese sindikata ili članova sindikata i štite i promiču pojedinačne i skupne interese svojih članova.
- (3) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku odnosno predstavniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje zaštite i promicanja prava i interesa članova sindikata, te mu omogućiti pristup podacima važnim za ostvarenje tog prava.
- (4) Poslodavac je dužan na zahtjev sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog predstavnika, a temeljem pisanih izjava članova sindikata, obračunati i doznačiti u korist naznačenog žiro računa, sindikalnu članarinu putem isplatne liste za radnika, člana sindikata i ostale sindikalne obustave.
- (5) Poslodavac omogućuje sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku izostanak s rada uz naknadu plaće kao da radi i to tako da za svakog člana sindikata ima pravo na dva sata aktivnosti godišnje.

XV. SOCIJALNI MIR

Članak 61.

- (1) Ugovorne strane suglasne su da će sve sporove koji proisteku iz primjene ovog kolektivnog ugovora rješavati mirnim putem u skladu sa zakonom.
- (2) Sindikati, potpisnici ovog kolektivnog ugovora, suglasni su da će održavati socijalni mir i suzdržavati se od štrajka za vrijeme važenja ovog kolektivnog ugovora, pod uvjetom da se primjenjuju sve njegove odredbe u cijelosti.

XVI. ŠTRAJK I ISKLJUČENJE S RADA (LOCKOUT)

Članak 62.

Štrajk i isključenje s rada (lockout) mogu se organizirati i provoditi u skladu sa Zakonom o radu.

XVI. TRAJANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 63.

Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na neodređeno vrijeme, stupa na snagu danom potpisivanja, a primjenjuje se od 1. lipnja 2008. godine.

Članak 64.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor može se otkazati s otkaznim rokom od 3 mjeseca.
- (2) Ukoliko stranke ne postignu dogovor u roku od 6 mjeseci od dana kada je kolektivni ugovor otkazan, odredbe ovog Kolektivnog ugovora prestaju važiti.

Članak 65.

Sve izmjene i dopune ugovaraju se kao i ovaj Kolektivni ugovor.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 66.

Za tumačenje odredbi i praćenje primjene ovog Kolektivnog ugovora stranke imenuju zajedničku komisiju od šest članova od kojih svaka stranka imenuje po tri člana.

Članak 67.

Sastavni dio ovog Kolektivnog ugovora je i prilog:
Razvrstavanje poslova i zadataka po grupama složenosti.

Članak 68.

Troškove pripremanja, praćenja i ostvarivanja ovog Kolektivnog ugovora snose potpisnici, svaki u svom dijelu.

PRILOG BR. 1

I. RAZVRSTAVANJE POSLOVA I ZADATAKA PO GRUPAMA SLOŽENOSTI

I. Grupa složenosti

Ova grupa složenosti podrazumijeva poslove kod kojih je prisutan jednostavan rutinski rad, koji ne zahtijeva posebno obrazovanje kao i manje složene poslove i zadatke odnosno rad uz pomoć jednostavnijih sredstava za rad za koji su dovoljne pismene ili usmene upute. U ovu grupu složenosti spadaju: pomoćni poslovi održavanja, pomoćni poslovi u proizvodnji, pomoćni poslovi transporta, osnovni poslovi u proizvodnji i osnovni programski poslovi.
NAJNIŽI KOEFICIJENT SLOŽENOSTI ODREĐUJE SE U RASPONU OD 1,00 DO 1,40.

II. Grupa složenosti

Ova grupa složenosti podrazumijeva srednje složene poslove i zadatke na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova kao i složenije i raznovrsnije poslove i zadatke za obavljanje kojih su potrebne konzultacije u njihovom izvršavanju. U ovu grupu složenosti spadaju: složeni proizvodni poslovi, složeni poslovi održavanja, složeni poslovi transporta i složeni programski poslovi na obradi informacija odnosno najsloženiji proizvodni poslovi, najsloženiji poslovi održavanja, najsloženiji transportni poslovi i najsloženiji programski poslovi na obradi informacija.
NAJNIŽI KOEFICIJENT SLOŽENOSTI ODREĐUJE SE U RASPONU OD 1,40 DO 1,80.

III. Grupa složenosti

Ova grupa složenosti podrazumijeva složenije poslove i zadatke koji zahtijevaju veći stupanj samostalnosti u izvršavanju poslova i zadataka kao i poslove i zadatke koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti u njihovom izvršavanju. U ovu grupu složenosti spadaju: problemski poslovi i poslovi na organizaciji i koordinaciji rada drugih na nivou faze rada kao i složeni problemski poslovi i složeni organizacijsko-koordinacijski poslovi na određenoj unaprijed definiranoj razini u podjeli vođenja i

upravljanja proizvodnjom i poslovanjem.

NAJNIŽI KOEFICIJENT SLOŽENOSTI ODREĐUJE SE U RASPONU OD 1,80 DO 2,20.

IV. Grupa složenosti

Ova grupa složenosti podrazumijeva poslove koji zahtijevaju dodatno poznavanje užeg područja djelovanja uz samostalnost i kreativnost u izvršavanju poslova tog područja kao i vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost te projektiranje poslovanja i zadataka.

U ovu grupu složenosti spadaju: stručno-kreativni poslovi koji nemaju samostalnost u odlučivanju i organizacijsko-koordinacijski poslovi na određenoj unaprijed definiranoj razini u podjeli vođenja i upravljanja proizvodnjom i poslovanjem kao i stručno-kreativni poslovi visokog stupnja samostalnosti u upravljanju projektima te organizacijsko-koordinirajući poslovi na određenoj unaprijed definiranoj razini u podjeli vođenja i upravljanja proizvodnjom i poslovanjem.

NAJNIŽI KOEFICIJENT SLOŽENOSTI ODREĐUJE SE U RASPONU OD 2,20 DO 2,80.

V. Grupa složenosti

Ova grupa složenosti podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost te dodatna i specijalistička znanja potrebna za obavljanje tih poslova kao i najsloženije poslove i zadatke sa najvećim značenjem za vođenje procesa proizvodnje i poslovanja, kreativne poslove i zadatke, istraživački rad i sl.

U ovu grupu složenosti spadaju: stručno-kreativni poslovi potpune samostalnosti u kreaciji i upravljanju projektima te organizacijsko-koordinirajući poslovi na visokoj razini u podjeli vođenja i upravljanja proizvodnjom i poslovanjem kao i najsloženiji i najkreativniji poslovi te organizacijsko-koordinirajući poslovi na nivou najviše razine upravljanja društvom.

NAJNIŽI KOEFICIJENT SLOŽENOSTI ODREĐUJE SE U RASPONU OD 2,80 DO 3,50.

Razvrstavanje poslova prema grupama i podgrupama složenosti izvršit će se kod poslodavca Pravilnikom o radu, Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu najkasnije u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora.

Samostalni sindikat Hrvatska udruga sindikata
drvne i papirne industrije Hrvatske hrane, tekstila i drva

Predsjednik Predsjednik

Željko Govedić, v. r. Bruno Horvat, v. r.

Udruga radničkih sindikata HUP – Udruga drvne

Sektor gospodarstva i papirne industrije

Predsjednik Predsjednik

Damir Jakuš, v. r. Šime Svetina, v. r.

* * *

ANEX I

(1) Ugovorne strane suglasne su da ako donošenjem Zakona o minimalnoj plaći dođe do promjena prava i obveza koje su predmet ovog Kolektivnog ugovora za bilo koju od strana potpisnica, obje strane dužne su pristupiti ponovnim pregovorima i u dobroj vjeri pregovarati oko novonastalih promjena.

(2) Ukoliko stranke ne postignu dogovor u roku od 15 dana od dana kada se steknu uvjeti iz

prethodnog stavka, odredbe ovog Kolektivnog ugovora automatski prestaju važiti, a na snazi ostaje prethodno sklopljeni granski Kolektivni ugovor za drvenu i papirnu industriju. Zagrebu, 8. svibnja 2008.

Samostalni sindikat Hrvatska udruga sindikata
drvne i papirne industrije Hrvatske hrane, tekstila i drva
Predsjednik Predsjednik
Željko Govedić, v. r. **Bruno Horvat**, v. r.
Udruga radničkih sindikata HUP – Udruga drvne
Sektor gospodarstva i papirne industrije
Predsjednik Predsjednik
Damir Jakuš, v. r. **Šime Svetina**, v. r.

* * *

Na temelju Anexa I. i članka 65. Kolektivnog ugovora za djelatnosti drvne i papirne industrije, sklopljenog 8. svibnja 2008. godine između *Samostalnog sindikata drvne i papirne industrije Hrvatske, Hrvatske udruge sindikata hrane, tekstila i drva te Udruge radničkih sindikata – sektora gospodarstva, na strani sindikata i Hrvatske udruge poslodavaca – Udruge drvne i papirne industrije Hrvatske*, na strani poslodavaca, i Zakona o radu (»Narodne novine« 137/04, proč. tekst), *Samostalni sindikat drvne i papirne industrije Hrvatske*, zastupan po predsjedniku Željku Govediću, *Hrvatska udruga sindikata hrane, tekstila i drva*, zastupana po predsjedniku Brunu Horvatu, te *Udruga radničkih sindikata – sektor gospodarstva*, zastupana po predsjedniku Damiru Jakušu, na strani sindikata i *Hrvatska udruga poslodavaca – Udruga drvne i papirne industrije Hrvatske*, Zagreb, P. Hatza 12, zastupana po predsjedniku Šimi Svetini, sklopili su 2. 9. 2008. u Zagrebu,

ANEX II

KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA DJELATNOSTI DRVNE I PAPIRNE INDUSTRIJE

Članak 1.

U članku 33. stavak 1. mijenja se tako da glasi:

»(1) Najniža bruto plaća za najjednostavnije poslove za puno radno vrijeme utvrđuje se u visini od 2.441,25 kn, odnosno ne može biti niža od minimalne plaće sukladno odredbama Zakona o minimalnoj plaći (»Narodne novine« 67/08).«

Članak 2.

Članak 63. mijenja se tako da glasi:

»(1) Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na neodređeno vrijeme, stupa na snagu danom potpisivanja, a primjenjuje se od 15. rujna 2008. godine, osim u dijelu koji se odnosi na primjenu Zakona o minimalnoj plaći (»Narodne novine« 67/08).«

Članak 3.

Ovaj Anex II smatra se sklopljenim u trenutku kada ga potpišu ovlaštene predstavnici ugovornih strana, a primjenjuje se od 15. rujna 2008. godine, osim u dijelu koji se odnosi na

primjenu Zakona o minimalnoj plaći (»Narodne novine« 67/08).

Obvezuje se Poslodavce na usklađivanje Kolektivnih ugovora i ostalih akata s ovim Kolektivnim ugovorom, najkasnije u roku od 60 dana od početka primjene ovog Kolektivnog ugovora i njegovih anexa.

Ovaj Anex II objavit će se na način kako je to predviđeno Pravilnikom o vođenju evidencije i objavi kolektivnih ugovora.

Samostalni sindikat Hrvatska udruga sindikata
drvne i papirne industrije Hrvatske hrane, tekstila i drva
Predsjednik Predsjednik

Željko Govedić, v. r. **Bruno Horvat**, v. r.

Udruga radničkih sindikata HUP – Udruga drvne

Sektor gospodarstva i papirne industrije

Predsjednik Predsjednik

Damir Jakuš, v. r. **Šime Svetina**, v. r.