

KOLEKTIVNI UGOVOR

Lož Metalpres d.o.o. Plešće

Siječanj 2014.

KOLEKTIVNI UGOVOR

za radnike Lož Metalpres d.o.o.

sklopljen između Republičkog sindikata radnika Hrvatske i Lož Metalpres d.o.o.
dana 17. siječnja 2014. godine.

I. UVODNE ODREDNICE

Članak 1.

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze iz rada i na temelju rada radnika zaposlenih u Lož Metalpres (u daljnjem tekstu: Poslodavac), kao i prava i obveze Poslodavca sukladno Zakonu i drugim propisima.

Članak 2.

Potpisnici sklapaju ovaj Kolektivni ugovor u cilju sporazumnog rješavanja i uređivanja radnih odnosa, osiguravanja ekonomske i socijalne sigurnosti zaposlenih te razvoja, unapređenja i profitabilnosti Društva.

Članak 3.

Ovaj Kolektivni Ugovor primjenjuje se na stranke koje su ga potpisale i sve radnike Poslodavca bez obzira da li su zasnovali radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu u skladu s Zakonom o radu ili drugim zakonskim propisima.

Članak 5.

Ugovaranje i trajanje pokusnog rada, pripravničkog staža, volonterskog rada i stručnih ispita uredit će se Pravilnikom o radu.

Članak 6.

Poslodavac može određene poslove povjeriti radnicima da ih obavljaju kod kuće u sljedećim slučajevima:

- majci s djetetom do 6 godina starosti,
- samohranom roditelju s djetetom do 10 godina starosti,
- invalidu Domovinskog rata,
- invalidu rada.

Rad pod uvjetima iz prethodnog stavka može se obavljati ako postoje svi potrebni uvjeti za obavljanje poslova radnog mjesta za koje je zasnovan radni odnos.

Odredbe o rasporedu radnog vremena, skraćenom radnom vremenu, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci uredit će se ugovorom o radu radnika iz stavka 1. ovog članka.

Članak 7.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala Poslodavac može zaposliti kao pripravnika, a način njegovog osposobljavanja mora biti propisan Pravilnikom o radu.

Iznimno, pripravnik se može primiti u radni odnos i na određeno vrijeme radi obavljanja pripravničkog staža, a radni odnos prestaje istekom roka utvrđenog u ugovoru o radu.

Članak 8.

Prije stupanja na rad organizacijska jedinica Poslodavca u kojoj radnik zasniva radni odnos mora radniku omogućiti upoznavanje s općim aktima Poslodavca kojima se uređuju prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa, kao i s Kolektivnim ugovorom.

Članak 9.

Ako radnik svojim radom ne ostvaruje predviđene rezultate rada na radnom mjestu, može se pokrenuti postupak otkaza ugovora o radu ili postupak otkaza ugovora o radu s ponudom novog ugovora za radno mjesto koje odgovara znanjima radnika.

III. RADNO VRIJEME

Članak 10.

Puno radno vrijeme zaposlenika uključujući i dnevni odmor, iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 (pet) radnih dana, osim kad se zbog efikasnosti i kvalitete sustava, odnosno tehnologije rada tjedno radno vrijeme, uz savjetovanje s radničkim vijećem, raspoređuje na 6 (šest) dana u tjednu.

Članak 11.

U slučaju potrebe posla, radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da u okviru jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje dulje a u drugom kraće od punog radnog vremena. U tom slučaju, a nakon savjetovanja s radničkim vijećem, preraspodijeljeno radno vrijeme u tromjesečnom periodu može trajati četrdestosam sati, ali ne dulje od pedeset šest sati tjedno, a u narednom tromjesečnom periodu mora biti skraćeno, kako bi u šestomjesečnom razdoblju bilo u okviru redovnog radnog vremena.

Radnik mora Poslodavcu dostaviti pismenu izjavu o pristanku na preraspodijeljeno radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka.

Članak 12.

Odluku o prekovremenom radu donosi Poslodavac, s tim da se radniku može izdati nalog za prekovremeni rad samo u slučajevima i pod uvjetima propisanim Zakonom.

Odluka o prekovremenom radu mora biti pisana i dostavljena radniku najkasnije u roku od 5 dana nakon početka obavljanja prekovremenog rada.

Trudnica, majka s djetetom do 3 godine starosti, roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju i samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti može raditi prekovremeno samo ako da pisani pristanak, osim u slučaju više sile.

IV. ODMOR I DOPUSTI

Članak 13.

Radnik koji radi najmanje 6 (šest) sati dnevno i maloljetnik koji radi više od 4,5 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 (trideset) minuta neprekidno.

Vrijeme odmora ne može se koristiti u prva dva sata nakon početka radnog vremena niti zadnja dva sata radnog vremena.

Korištenje stanke uredit će se Pravilnikom o radu.

Radnici koji rade dulje od 10 sati dnevno imaju pravo na odmor u tijeku rada u dvostrukom trajanju. Vrijeme i raspored korištenja odmora (stanke) Poslodavac je dužan istaknuti na vidljivom mjestu u radnom prostoru.

Članak 14.

Radnik ima pravo za svaku kalendarsku godinu na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje Zakonom predviđenog trajanja godišnjeg odmora.

Članak 15.

Pri utvrđivanju broja dana godišnjeg odmora subota i nedjelja se ne računaju u dane godišnjeg odmora.

Pravo na puni godišnji odmor prvi put se stječe nakon šest mjeseci neprekidnog radnog staža.

Do stjecanja prava na puni godišnji odmor zaposlenik ima pravo na godišnji odmor srazmjerno mjesecima koliko je proveo na radu.

Članak 16.

Ugovorne strane suglasne su da Poslodavac može, prilikom utvrđivanja radnog kalendara za poslovnu godinu, a uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, predvidjeti kolektivni godišnji odmor.

Članak 17.

Radnik koristi godišnji odmor na vlastiti zahtjev, uz odobrenje nadležnog rukovoditelja ili direktora.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u više dijelova uključujući i po jedan (1) dan ako proces rada to omogućava, uz obavijest i odobrenje nadležnog rukovoditelja ili direktora najmanje jedan dan ranije.

Opći odjel Poslodavca dužan je, najkasnije do 31.03. tekuće godine, utvrditi broj dana godišnjeg odmora, za svakog radnika i o tome obavijestiti financijsko računovodstveni odjel neposredno, a radnike putem oglasne ploče ili na drugi primjeren način.

Na reguliranje načina odobravanja i korištenja godišnjih odmora primjenjuje se i Organizacijski propis br. 6.

Članak 18.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani određeni Zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se za svakog radnika tako da se najkraćem trajanju godišnjeg odmora pribrajaju dani godišnjeg odmora po slijedećim osnovama:

1. DUŽINA RADNOG STAŽA RADNIKA

- od navršene 2 godine do navršenih 10 godina - 1 radni dan
- do navršenih 20 godina - 2 radna dana
- do navršenih 30 godina - 4 radna dana
- iznad navršenih 30 godina - 5 radnih dana

2. STRUČNA SPREMA RADNIKA

- do III stupnja - 1 radni dan
- do V stupnja - 2 radna dana
- do VI i višeg stupnja - 3 radna dana

3. Za svako dijete do 15 godina starosti

- 1 radni dan

Pravo radnika na godišnji odmor temeljem dužine radnoga staža računa se prema stažu koji će radnik imati do kraja tekuće godine.

Sveukupno trajanje godišnjeg odmora radnika može trajati najviše 26 radnih dana.

Članak 19.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od 7 radnih dana u toku kalendarske godine na temelju vjerodostojnih isprava nadležnih institucija, u slučajevima:

1. Sklapanje braka 3 dana
2. Sklapanje braka djeteta 2 dana
3. Rođenje ili posvojenje djeteta 2 dana
4. Smrti roditelja, bračnog druga ili djeteta 4 dana
5. Smrti roditelja bračnog druga, braće, sestara, djedova i baka 2 dana
6. Smrt unuka ili unuke 1 dan
7. Selidbe na novu adresu stanovanja 2 dana
8. Elementarne nepogode koja je teže oštetila imovinu radnika 4 dana
9. Teške bolesti bračnog druga, roditelja ili djece 3 dana
10. Za svako dobrovoljno darivanje krvi 1 dan plaćen uvećano za 50%

Ako u slučajevima iz stavka 1. ovog članka radnik mora putovati u mjesto udaljeno više od 200 kilometara od mjesta prebivališta ili boravišta, ima pravo koristiti jedan dodatni dan.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u ovom članku neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom godine koristio po drugim osnovama.

Pravo korištenja plaćenog dopusta iz ovog članka strogo je namjensko, a svaka zlouporaba predstavlja povredu radne dužnosti koja se sankcionira.

Prava iz ovog članka mogu se koristiti isključivo u vrijeme kad nastupi određeni događaj.

Članak 20.

U posebnim slučajevima radniku se može, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeni dopust tijekom kalendarske godine u pravilu do 30 (trideset) dana, i to za sljedeće:

- njegu bolesnog ili hendikepiranog člana uže obitelji;
- izgradnju ili popravak kuće i popravak stana radi otklanjanja posljedica više sile;
- liječenje na vlastiti trošak;

- izobrazbu, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizaciju na vlastiti trošak;
- posjet članovima uže obitelji koji žive u inozemstvu.

Kada to okolnosti dopuštaju, neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti radniku u trajanju i više od 30 (trideset) dana.

V. ZAŠTITA NA RADU

Članak 21.

Poslodavac je obavezan stalno raditi na unapređenju zaštite na radu, primjenjivati je, a radnik je dužan pridržavati se propisa iz područja zaštite na radu.

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

Radi prilagodbe tehničkom napretku Poslodavac je obavezan planirati tehnološki razvitak proizvodnog ili radnog procesa zamjenjujući ih neopasnim ili manje opasnim.

Poslodavac je obavezan prigodom uvođenja novih tehnologija informirati radnike, odnosno njihove povjerenike za zaštitu na radu o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika.

Članak 22.

Poslodavac ne može ugovoriti i isplatiti novčanu naknadu radnicima koji rade u štetnim i opasnim radnim uvjetima, a kao nadomjestak za propuštenu primjenu propisa zaštite na radu.

Članak 23.

Od dana nastanka invalidnosti, odnosno od dana prekvalifikacije ili dokvalifikacije do ponude drugih poslova radniku - invalidu rada te ratnom invalidu - pripada plaća radnog mjesta isplaćivana na temelju prethodno sklopljenog ugovora o radu, osim u slučajevima kad je Poslodavac u mogućnosti osigurati radno mjesto u skladu s rješenjem mjerodavne institucije, a radnik to prihvaća.

VI. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DODACI NA PLAĆE

Članak 24.

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće
- stimulativnog djela
- dodatka na staž
- ostalih dodataka i uvećanja

Plaća se obračunava u bruto iznosu, jednom mjesečno za protekli mjesec.

Plaća se u pravilu isplaćuje do 15.-tog, a najkasnije do 20.-tog, dana u tekućem mjesecu.

Osnovna plaća

Članak 25.

Osnovna plaća utvrđuje se umnoškom najniže plaće za najjednostavniji rad iz članka 26. i koeficijenta složenosti za svako pojedino radno mjesto iz »Tabele radnih mjesta prema grupama složenosti i koeficijentima KU«, koja je sastavni dio ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 26.

Najniža osnovna plaća za najjednostavniji rad utvrđuje se u visini 1.800,00 kuna (bruto) za 174 efektivna sata rada mjesečno uz ostvarenje uobičajenog ili normiranog radnog učinka.

Stimulativni dio

Članak 27.

Stimulativni dio sastoji se od kolektivnog i osobnog stimulativnog djela.

Članak 28.

Osobni stimulativni dio utvrđuje se u određenom postotku uz osnovnu plaću. Elementi za utvrđivanje stimulativnog dijela plaće su količina rada, kvaliteta rada, pravovremenost izvršavanja radnih zadataka, zalaganje.

Kolektivni stimulativni dio određuje direktor, mjesečno ili za duže razdoblje, zavisno od rezultata poslovanja, u obliku faktora ili postotka.

Članak 29.

Osobni stimulativni dio plaće određuje direktor samostalno ili na prijedlog rukovoditelja odjela poduzeća, u skladu s slijedećim kriterijima i mjerilima:

KRITERIJI	STIMULACIJA
a) Radnik ne ostvaruje potrebnu količinu rada, kvaliteta rada je nezadovoljavajuća, zalaganje slabo, radno vrijeme slabo iskorišteno (zakašnjavaње, ranije napuštanje radnog mjesta, zloupotreba pauza u toku radnog vremena) slaba higijena prostora	-20 - 0
b) Radnik ostvaruje predviđenu količinu rada, kvaliteta rada zadovoljavajuća, zalaganje normalno, iskorištenost radnog vremena normalna, radni prostor uredan.	0 - 5
c) Radnik ostvaruje veću količinu posla od predviđene, kvaliteta rada je dobra, zalaganje vrlo dobro, iskorištenost radnog vremena maksimalna, radni prostor uredan.	6 - 13
d) Radnik ostvaruje veću količinu rada od predviđene, kvaliteta rada primjerena uz maksimalno zalaganje, prisutna kreativnost u radu, radni prostor primjeren. Radnik pokazuje pripadnost firmi i doprinos ostvarenju ciljeva firme.	14 - 20

Članak 30.

Za izuzetne napore (usko grlo u proizvodnji, ostvarenje kratkih neplaniranih rokova itd.) i posebne radne rezultate, doprinos poslovnog rezultatu inovacijom, racionalizacijom ili drugim oblicima stvaralaštva direktor poduzeća ovlašten je djelatniku dodijeliti novčani iznos ili drugi oblik materijalne stimulacije.

Dodatak na staž

Članak 31.

Radnik ima pravo dodatka na osnovnu plaću 0,5 % za svaku navršenu godinu ukupnog radnog staža. Ostali dodaci i uvećanja

Članak 32.

Na utvrđenu bruto plaću radnika po svim elementima dodaje se dodatak za topli obrok u iznosu od 25,00 kn bruto dnevno, za efektivne sate rada.

Članak 33.

Radnik ima pravo na dodatak na osnovnu plaću i to:

● <i>prekovremeni rad</i>	50%
● <i>rad noću</i>	50%
● <i>rad nedjeljom</i>	50%
● <i>rad na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom</i>	50%
● <i>rad na dan Božića</i>	100%
● <i>rad na dan Uskrsa</i>	100%
● <i>za smjenski rad svim proizvodnim radnicima koji imaju predviđenu mogućnost za rad u smjenama (dopodnevna, popodnevna ili noćna)</i>	10%

Dodaci na osnovnu plaću međusobno se isključuju u slučaju njihovog kumuliranja, a primjenjuje se najpovoljniji dodatak (postotak), osim kada se radi o prekovremenom i smjenskom radu koji se kumulativno primjenjuju.

Naknada plaće

Članak 34.

Za razdoblja u kojim ne radi zbog opravdanih razloga određenih Zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i drugim propisima radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca i to u slučajevima:

- plaćenog dopusta;
- blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- rada u upravljačkim i sindikalnim tijelima, vojne vježbe, vježbe u jedinicama MUP-a, vatrogasnim vježbama, osposobljavanja, sudjelovanja u obrani i civilnoj zaštiti, izobrazbe i prekvalifikacije te stručne izobrazbe za potrebe poslodavca;
- obavljanja sistematskih liječničkih pregleda;
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika.
- kad odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu nakon što je prethodno o istom informirao rukovoditelja ili ovlaštenu osobu za zaštitu na radu.

Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini svoje prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca.

Članak 35.

Za vrijeme spriječenosti za rad zbog bolesti (bolovanja), radnik ima pravo na naknadu plaće u najniže propisanim iznosima i osnovici određenima Zakonom.

U slučaju odsutnosti radnika zbog bolovanja uzrokovanog profesionalnim bolestima ili povredom na radu, radniku pripada naknada plaće u visini 100 posto osnovice utvrđene općim propisima.

VII. OSTALE ISPLATE RADNICIMA

Pomoć za podmirenje troškova godišnjeg odmora

Članak 36.

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini od 400,00 kuna.

U slučaju bitno otežanog poslovanja radi izvanrednih i nepredvidljivih okolnosti (viša sila, ispad tržišta, statusne promjene, zakonske regulative i sl) čime bi bilo narušeno redovno poslovanje društva, Poslodavac i Sindikat pregovarati će o isplati regresa.

U slučaju boljih rezultata poslovanja, Poslodavac i Sindikat pregovarati će o povećanju iznosa iz stavka 1. ovoga članka.

Otpremnine

Članak 37.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada u Društvu, osim ako se ugovor o radu ne otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini 1/3 prosječne plaće za svaku navršenu godinu staža kod poslodavca.

Članak 38.

Prilikom odlaska u mirovinu radniku se isplaćuje otpremnina u iznosu od tri njegove prosječne mjesečne neto plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, ali ne manje od neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Jubilarna nagrade

Članak 39.

Nakon određenog broja godina ukupnog radnog staža radniku se isplaćuje jubilarna nagrada i to:

- za 10 godina u iznosu od 1.500,00 kuna
- za 20 godina u iznosu od 2.500,00 kuna
- za 30 godina u iznosu od 3.500,00 kuna
- za 35 godina u iznosu od 4.500,00 kuna
- za 40 godina u iznosu od 5.000,00 kuna

Pokloni djeci radnika

Članak 40.

Povodom božićnih blagdana radniku se isplaćuje dar za dijete do 15 godina starosti, navršeno u tekućoj godini, u visini od 300,00 kn.

U slučaju da je u razdoblju od 01. siječnja do 30. rujna tekuće godine ostvaren gubitak u poslovanju dar iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se u visini 50% predviđenog iznosa.

Izvanredne pomoći

Članak 41.

Radniku ili njegovoj obitelji isplaćuje se potpora, za slučajeve:

1. Smrti radnika - u visini maksimalnog neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.
2. Smrt člana uže obitelji radnika (bračnog druga, djece ili roditelja) - 1.000,00 kn
3. Neprekidnog bolovanja dužeg od 180 dana - 1000,00 kn

Isplata potpore iz ovog članka vrši se na temelju vjerodostojne isprave nadležne institucije.

Prigodna isplata

Članak 42.

Krajem poslovne godine radniku se isplaćuje prigodna nagrada ili dar u iznosu od 400,00 kn.

Odluku o tome hoće li se prigodna nagrada radnicima isplatiti u novcu ili kao dar u naravi donosi poslodavac.

Osiguranje radnika

Članak 43.

Poslodavac se obvezuje osigurati radnike za slučaj nezgode na radu u slučajevima trajnog invaliditeta i smrti.

Poslodavac radnike osigurava za vrijeme rada, te odlaska i dolaska na posao.

Polica osiguranja sastavni je dio Kolektivnog ugovora.

Troškovi prijevoza na posao i s posla

Članak 44.

Radniku se nadoknađuju troškovi prijevoza na posao i s posla umanjeni za tri kilometra u svakom pravcu.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla iznosi 1,10 kn po kilometru.

Naknada troškova prijevoza iz ovog članka obračunava se i isplaćuje samo za dane nazočnosti radnika na radu, u proteklom mjesecu.

Dnevnice i troškovi službenog putovanja

Članak 45.

Za službeno putovanje radniku pripada naknada prijevoznih troškova i naknada punog iznosa troškova noćenja najviše do iznosa računa te dnevica u visini utvrđenog propisima o porezu na dohodak.

Naknada troškova dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se internim propisima.

Troškovi se nadoknađuju na temelju vjerodostojne dokumentacije (računa, prijevozne karte i dr.).

Radnik kojem je odobreno korištenje vlastitog automobila za službene svrhe ima pravo, za svaki prijeđeni kilometar, na naknadu u iznosu od dvije (2,00) kn po prijeđenom kilometru.

Naknade učenicima i studentima

Članak 46.

Učenicima srednjih škola na obveznom praktičnom radu pripada nagrada srazmjerno vremenu provedenom na radu i to:

- učenicima 1. razreda 50% neoporezivog iznosa nagrade;
- učenicima 2. razreda 60% neoporezivog iznosa nagrade;
- učenicima 3. razreda 70% neoporezivog iznosa nagrade;
- učenicima 4. razreda 80% neoporezivog iznosa nagrade.

Praktični rad studenata regulira se ugovorom putem student servisa.

Pomoć djeci umrlih radnika

Članak 47.

Novčana pomoć za školovanje djece umrlih radnika isplaćuje se djeci prema slijedećim kriterijima:

- za djecu predškolskog uzrasta (godinu dana prije škole) 15%
- za djecu u osnovnoj školi 20%
- za djecu u srednjoj školi 30%
- za djecu u visokoškolskoj ustanovi 50%

prosječne isplaćene neto plaće u Društvu u prethodnoj godini.

Novčana pomoć isplaćuje se jednom godišnje, na početku školske godine, uz predočenje potvrde o upisu u prvu i svaku slijedeću godinu škole ili visokoškolske ustanove (fakulteta).

VIII. OTKAZNI ROKOVI KOD UGOVORA O RADU

Članak 48.

U slučaju redovitog otkaza primjenjuje se otkazni rok utvrđen Zakonom.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće izbivati s rada 8 sati tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Odredbe o otkazu primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predlaže radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

Članak 49.

Radniku se otkaz ugovora o radu kod Poslodavca s obrazloženim razlozima za donošenje tog akta mora dostaviti u pisanom obliku s poukom o pravnom lijeku.

IX. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 50.

U ostvarivanju prava radnika iz radnog odnosa radnik ima pravo zahtijevati zaštitu prema odredbama Zakona i Pravilnika o radu.

Zahtjev za zaštitu prava podnosi se Direktor u roku od 15 dana, računajući od dana kad je uručena odluka kojom je povrijeđeno njegovo pravo.

Članak 51.

Poslodavac je dužan osigurati radniku rad u okruženju nesmetanom od seksualnog uznemiravanja bilo koje vrste.

Pod seksualnim uznemiravanjem na radnom mjestu podrazumijeva se nepoželjno i destruktivno ponašanje seksualne prirode ili drugi oblici ponašanja koji se temelje na spolu, a koji ugrožavaju dostojanstvo žena i muškaraca na poslu, a obuhvaćaju neželjeno fizičko (neželjeni dodiri, primoravanje na seksualne usluge), verbalno (nepoželjni seksualni komentari i aluzije) ili neverbalno ponašanje (pogledi, pokreti, pornografske slike).

X. ODGOVORNOST RADNIKA

Članak 52.

O odgovornosti radnika za izvršavanje radnih obveza, a u svezi sa savjesnim i stručnim obavljanjem poslova uz upute Poslodavca i odgovornost radnika za štetu Poslodavcu odlučuje se sukladno Zakonu i Pravilniku o radu.

XI. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 53.

Poslodavac je dužan sindikatu osigurati slijedeće:

- prostor za rad i održavanje sastanaka bez naknade troškova
- stručne, tehničke i administrativne usluge za rad koje pružaju zaposlenici poslodavca
- održavanje sastanaka sa zaposlenicima
- obračun i naplatu sindikalne članarine i drugih obveza, ako to sindikat pismeno zatraži za svoje članove i uz njihov pismeni pristanak
- sindikalno izvješćavanje i distribuciju sindikalnog materijala u skladu s propisom Poslodavca o oglašavanju u krugu tvornice.

Članak 54.

Sindikalni povjerenik ima pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće svog radnog mjesta na teret poslodavca i to tako da za svakog člana Sindikata ima pravo na najviše 30 minuta aktivnosti tijekom kalendarske godine.

Pored te sindikalne aktivnosti povjerenik može izostati s rada do 7 radnih dana godišnje uz naknadu plaće svog radnog mjesta zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, osposobljavanja i sl.

XII. RJEŠAVANJE SPOROVA**Članak 55.**

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 56.

Mirenje iz prethodnog članka provodi Mirovno vijeće.

Mirovno vijeće čine tri člana:

- jedan predstavnik Poslodavca
- jedan predstavnik sindikata ili njihovih udruga, odnosno udruga više razine i
- jedan član kojeg izaberu stranke u sporu s liste koje utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće.

Članovi Mirovnog vijeća sporazumno imenuju predsjednika Vijeća.

Članak 57.

Potpisnici ovog Ugovora mogu prihvatiti ili odbiti pisani prijedlog Mirovnog vijeća.

Prijedlog koji stranke prihvate ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

XIII. ZAVRŠNE ODREDBE**Članak 58.**

Ugovor je sklopljen kada ga potpišu ovlaštene predstavnici ugovornih strana.

Članak 59.

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.

Članak 60.

Svaka strana potpisnica ovog Ugovora može otkazati Ugovor, ali je prije toga dužna pisano najaviti svoje odstupanje ostalim potpisnicima Ugovora, najmanje tri mjeseca prije otkazivanja ovog Ugovora.

Članak 61.

Ugovor se sklapa na određeno vrijeme do 31. 12. 2015.

Postupak sklapanja novog Ugovora početi će najkasnije tri mjeseca prije isteka roka valjanosti Ugovora. Do potpisivanja novog Kolektivnog ugovora primjenjuju se odrednice ovog Ugovora.

Članak 62.

Poslodavac je dužan uskladiti opće akte s odrednicama Ugovora, a najkasnije u roku od 60 dana nakon potpisivanja Ugovora, ako Zakonom nije propisan kraći rok.

Članak 63.

Poslodavac i Sindikat imenuju zajedničko tijelo za tumačenje odrednica Ugovora i praćenje njihove primjene najkasnije u roku od 30 dana od dana potpisivanja.

Zajedničko tijelo ima četiri člana od kojih po dva člana imenuje svaka ugovorna strana.

Zajedničko tijelo donosi Poslovnik o svojem radu.

Članak 64.

Troškove pripremanja, praćenja i ostvarivanja Ugovora snose ugovorne strane, svaka u svojem dijelu, a troškove Mirovnog vijeća i zajedničkog tijela za tumačenje Ugovora strane dijele podjednako.

Članak 65.

Ugovor stupa na snagu danom potpisivanja, a primjenjuje se od 1. siječnja 2014. godine. Danom početka primjene ovog Ugovora prestaje važiti čistopis Kolektivnog ugovora o pravima i obvezama zaposlenika i poslodavca od 13. 2. 2008. godine i svi zaključci i dogovori vezani za taj Ugovor.

Članak 66.

Ovaj se ugovor objavljuje u Narodnim novinama.

za Lož Metalpres
Direktor,
Anton Štimac

za RSRH
Potpredsjednik,
Ivan Majdak