NN 37/2018 (20.4.2018.), Kolektivni ugovor za radnike Hrvatskih šuma, društva s ograničenom odgovornošću

KOLEKTIVNI UGOVORI

HRVATSKE ŠUME, društvo s ograničenom odgovornošću, Zagreb, Ulica kneza Branimira 1, zastupano po Upravi Društva Krunoslavu Jakupčiću, dipl. ing. šum. i Anti Sabljiću, 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. s druge strane

sklopili su u Zagrebu 16. ožujka 2018. 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 je fizička osoba koja obavlja određene poslove za Poslodavca na temelju ugovora o radu.

Izrazi koji se koriste u ovom Ugovoru, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

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.

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 Poslodavca, općim aktima Poslodavca, 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 podatke 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 početka 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 podataka 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 odredbe 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 objavljuju se na intranetskim stranicama Poslodavca.

Pripravništvo

Članak 7.

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 traje:

– za poslove za koje se traži srednja stručna sprema: 6 mjeseci

– za poslove za koje se traži stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij, odnosno preddiplomski sveučilišni studij (obuhvaća višu stručnu spremu 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 visoku stručnu spremu VSS): 12 mjeseci

Plaća pripravnika iznosi:

– za poslove za koje se traži srednja stručna sprema: 1.800 bodova

– za poslove za koje se traži stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij, odnosno preddiplomski sveučilišni studij (obuhvaća višu stručnu spremu VŠS): 2.100 bodova

– za poslove za koje se traži specijalistički diplomski stručni studij, odnosno integrirani preddiplomski studij (obuhvaća visoku stručnu spremu VSS): 2.520 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 obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama i nalozima 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 Poslodavca u cjelini, prilikom ustupanja radova vanjskim izvođačima, djelovati u smislu smanjivanja i onemogućavanja nelojalne konkurencije i rada na crno.

Poslodavac se obvezuje da neće angažirati radnike preko agencije u sljedećim slučajevima:

– za zamjenu radnika koji štrajkaju

– za obavljanje poslova na radnim mjestima za koja je dao poslovno uvjetovane otkaze ugovora o radu, u razdoblju od 6 mjeseci

– za obavljanje poslova koji se rade u skraćenom radnom vremenu

Broj angažiranih radnika na temelju sklopljenog ugovora s agencijom ne može prelaziti više od 6% u odnosu na ukupni broj zaposlenih kod poslodavca.

Na istom radnom mjestu radnike se preko agencije može angažirati najduže do 6 mjeseci.

Članak 10.

Prigodom zasnivanja radnog odnosa odnosno sklapanja ugovora o radu, Poslodavac mora radniku omogućiti upoznavanje s odredbama ovog Ugovora, Pravilnika o radu, Pravilnika o zaštiti na radu, Pravilima o radu na siguran način, Programom osposobljavanja ukoliko se sklapa ugovor o radu na poslovima pripravnika te ostalim aktima Poslodavca kojima se uređuju prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa.

Potpisom posebne izjave ili ugovora o radu radnik potvrđuje da je postupljeno sukladno stavku 1. ovog članka.

III. PRAVA RADNIKA ZA ČIJIM RADOM JE PRESTALA POTREBA

Program zbrinjavanja viška radnika

Članak 11.

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

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

Prijedlog programa zbrinjavanja viška radnika 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 ukupno zaposlenih radnika

– broju, zvanju i radnim mjestima radnika za čijim će radom prestati potreba

– kriterijima izbora radnika za čijim radom će prestati potreba

– rok u kojem će prestati potreba za radom radnika

– iznos i način obračuna otpremnina i drugih davanja radnicima

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

– podatke o mogućnostima zapošljavanja radnika na drugim poslovima

– podatke o mogućnosti zaposlenja kod drugog poslodavca

– podatke o mogućnosti rada u nepunom radnom vremenu

– podatke o mogućnosti prekvalifikacije ili dokvalifikacije radnika.

Tako sastavljen prijedlog programa zbrinjavanja viška radnika obvezno se dostavlja radničkom vijeću i nadležnoj javnoj službi zapošljavanja.

Članak 12.

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 sindikata.

Ukoliko u roku od 10 dana od dana dostavljanja prijedloga kriterija Poslodavca Sindikatu, Poslodavac i Sindikat ne postignu sporazum, Poslodavac ima pravo kriterije utvrditi samostalno sukladno zakonskim propisima.

Članak 13.

Kroz program zbrinjavanja viška radnika, a bez suglasnosti radnika radni odnos ne može prestati:

– samohranom roditelju odnosno posvojitelju s djetetom do 15 godina života

– roditelju odnosno posvojitelju koji uzdržava troje ili više malodobne djece

– roditelju djeteta s težim tjelesnim ili mentalnim oštećenjem

– predstavniku radnika Društva u Nadzornom odboru

– 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 suglasnosti nadležnog tijela Sindikata.

Nadležno tijelo Sindikata dužno je očitovati se u roku od 8 dana od dana primitka pisanog zahtjeva Poslodavcu u predmetu davanja, odnosno uskraćivanja suglasnosti.

Poslovno i osobno uvjetovani otkazi ugovora o radu

Članak 14.

Zbog poslovno uvjetovanih razloga kao i zbog osobno uvjetovanih razloga, Poslodavac može radniku otkazati ugovor o radu tek nakon što pokuša osigurati jedno od sljedećih prava:

– zaposlenje na drugim poslovima kod Poslodavca u istom ili drugom mjestu rada u skladu sa stručnom spremom, radnim iskustvom i ako udaljenost nije veća od 80 km od mjesta stanovanja radnika

– dokvalifikacija ili prekvalifikacija

– rad u nepunom radnom vremenu.

Radniku zaposlenom kod Poslodavca najmanje dvije godine neprekidno, koji ne prihvati prava iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac je dužan isplatiti jednokratnu naknadu u obliku otpremnine u visini od 3 prosječne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem prestaje ugovor o radu i za svaku godinu neprekidnog rada kod Poslodavca u visini od najmanje 60% prosječne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem prestaje ugovor o radu, ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore.

Iznos otpremnine može iznositi najviše 220.000 kuna bruto.

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.

IV. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Puno radno vrijeme

Članak 16.

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 17.

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 18.

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 nadležnom 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 19.

U pojedinim organizacijskim dijelovima Poslodavca može se izvršiti preraspodjela radnog vremena ako to zahtijeva 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 nadležna osoba Poslodavca (Uprava Društva za Direkciju, voditelj Podružnice za Upravu šuma Podružnicu), 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 20.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik na zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena, a najviše do 8 (osam) sati tjedno.

Poslodavac će radi izbjegavanja prekovremenog rada provoditi mjere kao što su: raspored radnika iz drugih organizacijskih jedinica, sezonsko zapošljavanje i sl., a sukladno zakonu.

Radnik mora dobiti pisani nalog za prekovremeni rad neposredno prije početka, odnosno najkasnije u roku od 24 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 mjesecu u kojem je prekovremeni rad obavljen.

Za sate ostvarene u prekovremenom radu radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću sukladno odredbama ovog Ugovora ili pravo na slobodne sate, odnosno slobodne dane.

Radnik neće ostvariti pravo na povećanu plaću po osnovi prekovremenog rada ako izričito u pisanom obliku da privolu da umjesto plaćenog prekovremenog rada želi koristiti slobodne sate, odnosno slobodne dane.

Svaki sat proveden na prekovremenom radu računat će se kao 1 sat i 30 minuta slobodnih sati.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o broju sati obavljenog prekovremenog rada tjedno i tijekom mjeseca i to iskazati u obračunu plaće radnika za pojedini mjesec.

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

V. ODMORI I DOPUSTI