

KOLEKTIVNI UGOVORI

770

Na temelju članka 25. Zakona o reprezentativnosti (»Narodne novine« 93/14 i 26/15), kao i članka 192., stavka 1. Zakona o radu (»Narodne novine« 93/14)

DRŽAVNA ERGELA ĐAKOVO I LIPIK, Augusta Šenoe 45, Đakovo, zastupana po ravnatelju dr. sc. Nidal Korabi (u daljnjem tekstu: poslodavac)

i

SINDIKAT ZAPOSLENIH U POLJOPRIVREDI, PREHRAMBENOJ I DUHANSKOJ INDUSTRIJI I VODOPRIVREDI HRVATSKE, zastupan po opunomoćenicima Ivanu Kuni, mag. ing. agr., i Damiru Jakšiću, mag. ing. agr. (u daljnjem tekstu: sindikat),

sklopili su 25. siječnja 2016. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu skraćeno: Ugovor) se utvrđuju prava i obveze ugovornih strana u području radnih odnosa, a osobito: zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme, odmori i dopusti, plaće i naknade plaće, materijalna i druga prava radnika, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, prava i obveze ugovornih strana i način rješavanja sporova, sklapanje ugovora, uvjeti rokovi i način otkazivanja ovoga Ugovora i njegova javna objava.

Članak 2.

Odredbe ovog Ugovora obvezuju sve ugovorne strane i primjenjuje se na sve radnike članove Sindikata koji su zaposleni kod poslodavca, bez obzira na to jesu li zasnovali radni odnos na određeno ili neodređeno radno vrijeme, da li rade puno, nepuno ili skraćeno radno vrijeme, odnosno imaju li status pripravnika, kao i na one radnike koji postanu članovi Sindikata za vrijeme važenja ovog Ugovora.

Ovaj Ugovor ne odnosi se na radnike s posebnim ovlastima čija su prava i obveze utvrđene posebnim ugovorom.

Članak 3.

Ako će nakon sklapanja ovoga Ugovora, neko pravo radnika ili uvjeti rada, biti povoljnije utvrđeni za radnika aktom Poslodavca ili pisanim sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca, od utvrđenih prava iz ovoga Ugovora, uvijek će se primjenjivati konkretno povoljnije odredbe za radnika.

Članak 4.

Ugovorne strane su suglasne da će u uređivanju odnosa ovim Ugovorom primjenjivati načelo zakonitosti i poštivanja unaprijed utvrđenih pravila, i ovim Ugovorom će se zalagati i rukovoditi sljedećim načelima:

– Kontinuiranog ostvarivanja socijalnog dijaloga i partnerstva,

- Uzajamnog uvažavanja i informiranja,
- Rješavanja problema međusobnim pregovorima,
- Pridržavanja preuzetih obveza slijedom odredbi potpisanog Ugovora.

II. POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

Članak 5.

Ugovorne strane se obvezuju u dobroj vjeri pregovarati o sklapanju Kolektivnog ugovora ili njegovoj izmjeni, u vezi s pitanjima koja prema Zakonu o radu mogu biti predmet kolektivnog ugovora.

Za provođenje postupka pregovaranja sa strane poslodavca, kao ugovorne strane, učestvuju članovi Uprave društva, direktor društva i/ili osoba/e koju/e odredi Uprava društva svojom odlukom, dok će Sindikat kao ugovorna strana odabrati pregovarački tim sastavljen od najviše pet (5) članova.

Osobe koje zastupaju ugovorne strane, ukoliko sa strane poslodavca to nisu članovi Uprave, moraju imati pismenu punomoć za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora.

Kolektivni ugovor obvezno se sklapa u pisanom obliku.

Članak 6.

Nakon potpisivanja Kolektivnog ugovora, ugovorne strane će obavijestiti sve osobe na koje se odnosi njegova primjena, a ujedno se obvezuju isti primjenjivati u dobroj vjeri.

Ukoliko zbog promijenjenih okolnosti koje nisu postojale ili nisu bile poznate u trenutku sklapanja Ugovora, jedna od ugovornih strana ne bi mogla izvršavati neke odredbe Ugovora, ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obvezuje se da neće jednostrano prekršiti ovaj Ugovor nego će drugoj strani predložiti izmjenu Ugovora.

III. RADNI ODNOS

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 7.

Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu koji mora sadržavati sve bitne uglavke propisane Zakonom o radu.

Ako Ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, koja također mora sadržavati sve bitne uglavke propisane Zakonom o radu.

Članak 8.

Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese 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 djelu poduzeća koji je predmet prenošenja, odnosno koji su vezani za obavljanje gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti koja je predmet prenošenja.

Novi vlasnik ili novi poslodavac se obvezuje poštovati sva prava radnika čiji se ugovori prenose, sukladno odredbama Zakona o radu koje reguliraju prenošenje ugovora na novog poslodavca.

Poslodavac na kojeg se prenose ugovori o radu, na način propisan stavkom jedan ovog članka, preuzima sa danom prenošenja, u neizmijenjenom obliku i opsegu sva prava i obveze iz prenesenog ugovora o radu.

Poslodavac koji prenosi na novog poslodavca društvo ili dio društva dužan je novog poslodavca potpuno izvijestiti o pravima radnika čiji se Ugovori o radu prenose.

Poslodavac je dužan o prenošenju Ugovora o radu na novog poslodavca pisano obavijestiti radničko vijeće i sve radnike čiji se ugovori prenose.

Članak 9.

Prije donošenja odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa za izvršitelja određenih poslova (radnog mjesta), Poslodavac će istražiti mogućnost popunjavanja toga radnog mjesta raspoloživim radnikom između već zaposlenih.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila 15 (petnaest) godina života a ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Maloljetnik stariji od 15 (petnaest) godina života može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika.

Članak 11.

Ako su zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, Ugovor o radu može sklopiti samo zaposlenik koji zadovoljava te uvjete.

Članak 12.

Prilikom sklapanja Ugovora o radu zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojim u izvršenju ugovora o radu zaposlenik dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled. Troškove liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

3. Vremensko trajanje ugovora o radu

Članak 13.

Ugovor o radu zasniva se u pravilu na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu nije drukčije određeno.

Članak 14.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme koje je određeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, pa tako:

- za vrijeme sezonskih poslova,
- zbog zamjene privremeno odsutnog radnika (npr. zbog dužeg bolovanja, zbog godišnjeg odmora, porodnog dopusta, dužeg plaćenog ili neplaćenog odsustva s rada i sl.),
- zbog povećanog obima posla u određenom organizacijskom procesu,
- zbog potrebe obavljanja određenog privremenog posla,
- zbog ostvarivanja određenog poslovnog pothvata (npr. izrada određenog projekta, izgradnja određenih poslovnih objekata ili postrojenja i u sličnim okolnostima).

4. Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 15.

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

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa na onim poslovima za koje poslodavac smatra da ih, zavisno od vrste i naravi posla radnici moraju ispunjavati, utvrđuje se Popisom poslova – radnih mjesta (sistematizacijom).

Popisom poslova mogu se kao posebni uvjeti utvrditi:

- stručna sprema
- radni staž
- posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla
- radno iskustvo
- godine života radnika
- posebna zdravstvena sposobnost radnika.

Članak 16.

Pod stručnom spremom se smatra:

- stupanj obrazovanja stečen školovanjem u obrazovnoj ustanovi, svladavanjem određenog i odobrenog programa obrazovanja,
- stupanj stručne spreme određenog zanimanja, pod čime se razumijevaju znanje, vještina i sposobnosti za obavljanje određenih poslova koje je radnik stekao svladavanjem određenog i odobrenog programa školovanjem u obrazovnoj ustanovi.

Za obavljanje određenih poslova može se predvidjeti i 2 stupnja obrazovanja, odnosno stupnja stručne spreme.

Članak 17.

Poslodavac može za poslove za čije je obavljanje kao uvjet utvrđen najviše četvrti (4) stupanj stručne spreme, odnosno srednja stručna sprema ili zvanje VKV radnika, sklopiti Ugovor o radu i sa radnikom koji nema sistematizacijom utvrđen stupanj obrazovanja odnosno stupanj stručne spreme ako je radnik radom osposobljen za obavljanje određenih ili sličnih poslova.

Pod sposobnošću stečenim radom iz stavka 1 ovog članka, smatraju se znanje, vještine i druge radne sposobnosti koje je radnik, bez odgovarajućeg stupnja obrazovanja, odnosno stupnja stručne spreme, stekao praktičnim radom.

Članak 18.

Provjeru znanja, sposobnosti i vještine za obavljanje određenih poslova radnika, iz prethodnog članka ovog Ugovora, poslodavac može povjeriti stručnoj komisiji.

Članovi stručne komisije iz stavka 1 ovog članka, moraju imati najmanje za jedan stupanj višu stručnu spremu od radnika čije se sposobnosti provjeravaju.

Ocjena komisije o utvrđenoj sposobnosti radnika smatra se interno priznatom kvalifikacijom radnika.

Članak 19.

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

Pod radnim iskustvom smatra se vrijeme koje je radnik proveo obavljajući određene poslove u svom stupnju stručne spreme (zanimanja).

Članak 20.

Pod posebnim zanimanjima i vještinama smatraju se ona zanimanja i vještine koja su potrebna radi uspješnog i potpunog obavljanja posla (znanje stranog jezika, poznavanje rada na računalu, poznavanje daktilografije, osposobljenost za rad na određenom stroju i sl.).

Članak 21.

Navršenih osamnaest (18) godina života pretpostavljena je dobna granica za obavljanje svih poslova iz djelatnosti koje obavlja poslodavac.

Maloljetnici se ne mogu zapošljavati na poslovima za koje je Pravilnikom ministra nadležnog za rad utvrđeno da mogu ugroziti zdravlje, ćudorednost ili razvoj maloljetnika, te na poslovima za koje je propisano da maloljetnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova, sve dok zdravstvena sposobnost nije utvrđena.

Članak 22.

Posebna zdravstvena sposobnost uvjet je za obavljanje onih poslova na kojima radnik po pravilniku ministra nadležnog za rad može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.

Poradi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može prije zasnivanja radnog odnosa uputiti na liječnički pregled i osobu koja kao radnik neće raditi na poslovima iz prethodnog stavka.

5. Zaštita života i zdravlja

Članak 23.

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

Članak 24.

U organizaciji rada poslodavac će se pridržavati načela prevencije:

- u procjenjivanju i izbjegavanju opasnosti koje se mogu izbjeći,
- u prilagođavanju rada pojedinih radnika glede oblikovanja rada, izbora opreme i načina rada poradi otklanjanja štetnih utjecaja,
- u prilagođavanju tehnologije i organizacije rada, potrebi zaštite radnika i zaštite okoliša,
- u davanju prednosti kolektivnim mjerama zaštite nad individualnim,
- u davanju odgovarajućih uputa radnicima za izbjegavanje opasnosti.

Prilikom planiranja i uvođenja novih tehnologija poslodavac će se savjetovati sa radničkim vijećem i sindikalnim povjerenikom u svezi s izborom opreme, uvjetima rada i radne okoline koje utječu na sigurnost i zdravlje radnika.

Članak 25.

Poslodavac će imenovati jednog radnika za obavljanje poslova zaštite i sprečavanje opasnosti na radu, a u slučaju nedostataka dovoljno osposobljenog osoblja za ustrojstvo zaštitnih mjera i obavljanja poslova na njihovom provođenju, koristiti će usluge vanjskih službi ili osoba.