

KOLEKTIVNI UGOVOR

Zagreb, siječanj 2024. godine

PAN-PEK, d.o.o., Planinska ulica 2C, Zagreb, OIB: 58203211592 zastupan po predsjednici Uprave Sandri Vojković i članici Uprave Vlatki Šrajbek (u daljnjem tekstu: Poslodavac)

Sindikata zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj i duhanskoj industriji i vodoprivredi Hrvatske, Ljudevita Posavskog 5, Zagreb, OIB: 01122438757 zastupan po sindikalnom povjereniku Mariu Pregleju (u daljnjem tekstu: Sindikat)

zaključili su dana 25. siječnja 2024. godine sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR

I. UVODNE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim se Kolektivnim ugovorom (u nastavku teksta: Ugovor) uređuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada radnika, kao i prava i obveze Poslodavca u odnosu na radnike.

(2) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako za primjenu pojedinih odredbi nije potrebna odgovarajuća razrada općim aktima Poslodavca.

(3) Razina primjene ovog Ugovora je razina poslodavca PAN-PEK, d.o.o.

Članak 2.

Odredbe ovog Ugovora obvezuju sve ugovorne strane i primjenjuju se na sve radnike Poslodavca, bez obzira na to da li su zasnovali radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, da li rade s punim, nepunim ili skraćanim radnim vremenom, odnosno imaju li status pripravnika.

Članak 3.

Ugovorne strane su suglasne da će se u uređivanju odnosa ovim Ugovorom zalagati i rukovoditi sljedećim načelima:

- zakonitosti i utvrđenim pravnim pravilima,
- međusobne suradnje u području radnih odnosa i socijalnog osiguranja,
- promicanja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja,
- mirnog rješavanja sporova.

Članak 4.

(1) Poslodavac je dužan radnika pisanim putem obavijestiti o sklapanju kolektivnog ugovora, odnosno o njegovoj izmjeni ili prestanku, u roku od 15 dana od sklapanja, izmjene ili prestanka važenja kolektivnog ugovora. Ugovorne strane obvezuju se Ugovor primjenjivati u dobroj vjeri.

(2) Ukoliko zbog promjena 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.

II. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 5.

(1) Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od 40 sati tjedno.

Prekovremeni rad

Članak 6.

- (1) Svaki rad duži od 40-satnog radnog tjedna, a koji nije preraspodjela radnog vremena, predstavlja prekovremeni rad koji može iznositi najviše 10 sati tjedno.
- (2) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 224 sati godišnje, s time da je uz pisanu suglasnost radnika moguć prekovremeni radi i dulji od 224 sati godišnje pa do najviše 250 sati godišnje.
- (3) Prekovremeni rad ne smije se odrediti malodobnom radniku, roditelju ili staratelju koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta te roditelja ili staratelja koji radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama.
- (4) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

II. ODMORI I DOPUSTI

GODIŠNJI ODMOR

Članak 7.

- (1) Punoljetni radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.
- (2) 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 plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.
- (3) Ukupna dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na godišnji odmor u trajanju od četiri tjedna dodaje broj dana prema sljedećim kriterijima:

a) prema radnom stažu kod Poslodavca:

Radni staž	Broj radnih dana
od 2 do 5 godina	1 radni dan
od 6 – 10 godina	2 radna dana
od 11 – 20 godina	3 radna dana
od 21 godinu	4 radna dana

b) prema socijalnim uvjetima:

Socijalni uvjeti	Broj radnih dana
- roditelj djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju	1 radni dan

Članak 8.

Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Članak 9.

Radnik ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora određenog na način propisan ovim Ugovorom, za svakih navršenih mjesec dana rada ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, nije stekao pravo na godišnji odmor.

Članak 10.

(1) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristi najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

(2) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(3) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije korištenja toga prava, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

Članak 11.

(1) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani plaćenog dopusta, tjedni odmor, blagdani, neradni dani određeni zakonom, kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora koje radnik ostvaruje temeljem najmanjeg trajanja godišnjeg odmora i dodatnog broja dana ne može iznositi više od 25 dana za radnika koji radi 5 dana u tjednu odnosno više od 30 dana ako radnik radi 6 dana u tjednu.

PLAĆENI DOPUST

Članak 12.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobađanje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito:

Sklapanje braka	3 radna dana
Rođenje djeteta	2 radna dana
Smrti člana uže obitelji (supružnik, dijete, roditelji, brat ili sestra, pastorak, usvojenik, dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje, osobe koju je prema odredbama zakona radnik dužan izdržavati)	4 radna dana
Smrti svekra, svekrve, punca, punice, djeda, bake, snahe, zeta	1 radni dan
Radniku dobrovoljnom davatelju krvi, za svako davanje tijekom kalendarske godine, uz predočenje valjanog dokaza	1 radni dan koji se koristi na dan darivanja krvi
Iznenadne teže bolesti člana uže obitelji	1 radni dan

(2) Ako se radniku u istoj kalendarskoj godini ponovi neki od smrtnih slučajeva iz stavka 1. ovoga članka, radnik ima pravo korištenja plaćenog dopusta za taj slučaj bez obzira što to prelazi 7 radnih dana u kalendarskoj godini.

(3) Radnik je dužan Poslodavcu u roku od 3 (tri) dana dostaviti vjerodostojnu dokumentaciju temeljem koje koristi pravo na plaćeni dopust, s time da je korištenje plaćenog dopusta radi darivanja krvi dužan najaviti Poslodavcu najmanje 3 (tri) dana unaprijed.

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 13.

(1) Radniku se može u opravdanim slučajevima (njega člana obitelji, građenje ili popravak kuće ili stana, liječenja, obrazovanja i u drugim opravdanim slučajevima) odobriti neplaćeni dopust u trajanju do 30 dana u jednoj kalendarskoj godini, a kada to priroda posla i potrebe Poslodavca dopuštaju, radniku se može odobriti neplaćeni dopust u trajanju dužem od 30 dana, o čemu odluku donosi uprava Poslodavca.

(2) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

III. PLAĆA, NAKNADA PLAĆE, DODACI NA PLAĆU I OSTALI PRIMICI RADNIKA

PLAĆA RADNIKA

Članak 14.

(1) Poslodavac će radniku za njegov rad isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće,
- stimulativnog dijela plaće, ako je isti predviđen posebnom odlukom Poslodavca,
- dodataka na osnovnu plaću bilo koje vrste koje Poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili u naravi isplaćuje radniku za obavljeni rad, na temelju ugovora o radu, pravilnika o radu, ovog Ugovora ili drugog propisa.

(2) Mjerila za utvrđivanje osnovne plaće i stimulativnog dijela plaće utvrđena su pravilnikom o radu.

DODACI NA PLAĆU

Članak 15.

(1) Radnik ima pravo dodatka na osnovnu plaću sukladno pravilniku o radu Poslodavca.

Članak 16.

(1) Osnovna plaća radnika povećava se:

- za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom.....50%
- za rad nedjeljom50%
- za prekovremeni rad50%
- za rad noću.....30%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata15%

(2) Ako je prisutno više uvjeta istodobno, dodaci iz prethodnih stavaka se kumuliraju, osim ako je državni blagdan ili neradni dan utvrđen zakonom, nedjelja.

Članak 17.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio u sljedećim slučajevima:

- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- godišnjeg odmora,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu s potrebama Poslodavca, a koje odobri Poslodavac,
- plaćenog dopusta,
- obrazovanja i osposobljavanja sindikalnih povjerenika, članova radničkog vijeća, povjerenika radnika za zaštitu na radu, ali ne više od 5 dana godišnje,
- za vrijeme zastoja u poslu za koje nije kriv radnik,
- organiziranih liječničkih pregleda radnika,
- traženja novog posla u vrijeme otkaznog roka (4 sata tjedno),
- ako radnik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, do provođenja tih mjera.

Članak 18.

(1) U slučaju odsutnosti radnika s rada zbog privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti ili ozljede, njege člana uže obitelji te u slučaju privremene nesposobnosti za rad zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu, radnik ima pravo na naknadu plaće u skladu s propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

Članak 19.

(1) Radniku koji je stekao pravo na profesionalnu rehabilitaciju pripadaju prava sukladno primjenjivim zakonima.

(2) Radniku kod kojeg postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti Poslodavac će, sukladno utvrđenim kontraindikacijama, pokušati pronaći odgovarajući posao.

Članak 20.

Ako radnik zamjenjuje drugog radnika na njegovom radnom mjestu dulje od dva tjedna, ima pravo na plaću radnika kojeg zamjenjuje, ako je ona za njega povoljnija.

Članak 21.

Za rad u Radničkom vijeću predstavnik radnika ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, za broj sati utvrđen zakonom ili sporazumom Poslodavca i Radničkog vijeća.

Članak 22.

Sindikalom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalne aktivnosti utvrđene zakonom i ovim Ugovorom, pripada naknada plaće kao da je radio u skladu s čl. 35. st. 2. ovog Ugovora.

Članak 23.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih troškova prema cijeni javnog prijevoza u sjedištu Poslodavca, ali ne više od 120,00 EUR mjesečno. Radnik navedeno pravo ostvaruje predajom Poslodavcu dokaza o visini najpovoljnijeg oblika javnog prijevoza koji koristi za dolazak na posao i odlazak s posla. Radnik kojem je dan na korištenje službeni automobil Poslodavca ne ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza iz ovog članka.

(2) Radnici koji koriste godišnji odmor tijekom cijelog mjeseca ili su tijekom cijelog mjeseca privremeno nesposobni za rad nemaju pravo na troškove prijevoza, a radnici koji koriste godišnji odmor tijekom dijela mjeseca ili su privremeno nesposobni za rad tijekom dijela mjeseca, imaju pravo na razmjerni iznos troškova prijevoza sukladno broju odrađenih dana.

(3) Radnici koji se zaposle tijekom mjeseca, kao i radnici kojima radni odnos prestaje tijekom mjeseca, imaju pravo na razmjerni iznos troškova prijevoza sukladno broju odrađenih dana.

DNEVNICE I TROŠKOVI SLUŽBENIH PUTOVANJA

Članak 24.

(1) Radnik koji je po nalogu Poslodavca upućen na službeni put u mjesto koje je najmanje 30 km udaljeno od mjesta u kojem je njegovo uobičajeno mjesto rada, ima pravo na dnevnicu, naknadu prijevoznih troškova i naknadu troškova noćenja.

(2) Dnevnicu iz stavka 1. ovog članka ne može biti veća od iznosa od 26,55 EUR.

(3) Radnik je dužan u roku od 3 dana od povratka sa službenog puta ispostaviti obračun troškova službenog putovanja.

Članak 25.

(1) Visina dnevnice utvrđuje se u iznosu od 26,55 EUR. Visina dnevnice ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu. Ako je radniku osiguran jedan obrok, dnevnicu se smanjuje za 30 %, a ako su podmirena dva obroka, smanjuje se za 60 %.

(2) Dnevnicu se obračunava prema trajanju putovanja i to:

- puna dnevnicu od 12 do 24 sata,
- pola dnevnice od 8 do 12 sati.

(3) Naknada troškova i dnevnice za službeno putovanje u inozemstvu utvrđuje se na način kako je to regulirano za tijela državne vlasti.

Članak 26.

(1) Pravo na korištenje privatnog automobila u službene svrhe ima radnik kojem to odobri Uprava Poslodavca.

(2) Radnik kojem je odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u visini koja je kao maksimalna neoporeziva utvrđena Pravilnikom o porezu na dohodak.

OSTALI PRIMICI RADNIKA

Članak 27.

(1) Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na jednokratnu potporu u sljedećim slučajevima :

- u slučaju smrti radnika1.000,00 EUR
- rođenja djeteta (prema uvjetima iz ovog članka)500,00 EUR

(2) Pravo na jednokratnu potporu zbog rođenja djeteta ostvaruje Radnik koji je u trenutku rođenja djeteta kod Poslodavca neprekidno zaposlen najmanje 1 (jednu) godinu. U slučaju da u trenutku rođenja djeteta oba radnika koji su roditelji djeteta zaposleni kod Poslodavca najmanje 1 (jednu) godinu, prava na jednokratnu potporu se ne kumuliraju te u tom slučaju svaki radnik koji je roditelj tog djeteta stječe pravo na isplatu iznosa od 250,00 EUR.

(3) Pravo na potporu radnik ostvaruje podnošenjem zahtjeva i dokumentacije iz koje je vidljiv nastanak okolnosti za stjecanje prava u roku devedeset dana od nastanka istih.

Članak 28.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada na temelju neprekidnog radnog staža kod Poslodavca prema sljedećim kriterijima:

- za navršenih 10 godina radnog staža u iznosu od 200,00 EUR.
- za navršenih 15 godina radnog staža u iznosu od 265,00 EUR.
- za navršenih 20 godina radnog staža u iznosu od 330,00 EUR.
- za navršenih 25 godina radnog staža u iznosu od 400,00 EUR.
- za navršenih 30 godina radnog staža u iznosu od 465,00 EUR.
- za navršenih 35 godina radnog staža i svakih narednih 5 godina radnog staža u iznosu od 530,00 EUR.

Članak 29.

Poslodavac će radniku isplatiti otpremninu za odlazak u mirovinu u iznosu od tri prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku kod Poslodavca u prethodna tri mjeseca ako je radnik proveo kod Poslodavca 10 i više godina staža.

Članak 30.

Poslodavac će radniku, roditelju djeteta do 15 godina starosti, jednom godišnje, uoči božićnih blagdana, osigurati poklon u visini do 40,00 EUR.

Članak 31.

- (1) Poslodavac može tijekom kalendarske godine radniku isplatiti novčanu nagradu za radne rezultate u visini do 1.000,00 EUR.
- (2) Poslodavac će osigurati radniku dar u naravi u visini do 70,00 EUR godišnje (npr. za Uskrs).
- (3) Poslodavac će radniku isplatiti naknadu za troškove prehrane u iznosu od 54,00 EUR mjesečno.

Članak 32.

(1) Poslodavac će radnicima prigodom božićnih blagdana isplatiti prigodnu nagradu (božićnicu) prema sljedećim kriterijima:

- Radnicima koji su radni odnos s Poslodavcem zasnovali do 1. siječnja tekuće godine i koji su na dan 13. prosinca tekuće godine i dalje zaposleni kod Poslodavca će se isplatiti prigodna nagrada u punom iznosu od 270,00 EUR.
- Radnicima koji su radni odnos s Poslodavcem zasnovali između 1. siječnja tekuće godine zaključno do 30. lipnja tekuće godine i koji su na dan 13. prosinca tekuće godine i dalje zaposleni kod Poslodavca će se isplatiti prigodna nagrada u iznosu od 200,00 EUR.
- Radnicima koji su radni odnos s Poslodavcem zasnovali između 1. srpnja tekuće godine zaključno do 31. listopada tekuće godine i koji su na dan 13. prosinca tekuće godine i dalje zaposleni kod Poslodavca će se isplatiti prigodna nagrada u iznosu od 130,00 EUR.

(2) Poslodavac će radnicima isplatiti naknadu za podmirenje troškova godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

- Radnicima koji su radni odnos s Poslodavcem zasnovali do 1. siječnja tekuće godine i koji su na dan 12. srpnja tekuće godine i dalje zaposleni kod Poslodavca će se isplatiti u punom iznosu od 270,00 EUR;
- Radnicima koji su radni odnos s Poslodavcem zasnovali između 1. siječnja tekuće godine zaključno do 31. svibnja tekuće godine i koji su na dan 12. srpnja tekuće godine i dalje zaposleni kod Poslodavca će se isplatiti u iznosu od 200,00 EUR.

(3) Iznos iz stavka 1. ovog članka isplatit će se najkasnije do 20. prosinca tekuće godine, a iznos iz stavka 2. ovog članka isplatit će se do 20. srpnja tekuće godine.

Članak 33.

Poslodavac može isplatiti nagrade učenicima i studentima za vrijeme praktičnog rada u naravi ili novcu, za proizvodna zanimanja od interesa za Poslodavca.

Članak 34.

Radnik koji je stranka Ugovora o radu, a kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih skrivljenim ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu jedne trećine (1/3) bruto prosječne mjesečne plaće koju je ostvario u tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog Poslodavca, s time da ukupan iznos otpremine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

IV. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 35.

- (1) Sindikat je dužan obavijestiti Poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i sindikalnih predstavnika.
- (2) Pravo na sindikalni rad s naknadom plaće na teret Poslodavca, sindikalni povjerenik ostvaruje u ovisnosti o broju članova Sindikata kod Poslodavca, i to tako da za svakog člana Sindikata ima pravo na najmanje dva sata aktivnosti s naknadom plaće, tijekom kalendarske godine.
- (3) Pored broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 2. ovog članka, Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, kao i članovima tijela Sindikata, omogućiti izostanak s posla, uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanka, tečajeva, osposobljavanja te seminara, ali ne više od 8 dana godišnje.
- (4) Sindikalni povjerenik je dužan Poslodavca obavijestiti o izostanku s posla te predočiti poziv.

Članak 36.

- (1) Poslodavac se obvezuje sindikalnom povjereniku, odnosno sindikalnom predstavniku omogućiti neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti te mu omogućiti uvid u podatke i isprave u vezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.
- (2) Poslodavac će sindikalnom povjereniku odnosno sindikalnom predstavniku osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj radnika, kao što su prijedlozi odluka i općih akata kojima se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na gospodarski i socijalni položaj radnika i slično.
- (3) Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog predstavnika, po mogućnosti odmah ili najkasnije u roku 3 dana.
- (4) Sindikalni predstavnik odnosno sindikalni povjerenik ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti, ako djeluje u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.
- (5) Prava iz prethodnih stavaka ovoga članka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku, kao i sindikalnim predstavnicima, uključujući i one koji nisu zaposleni kod Poslodavca.

Članak 37.

- (1) Poslodavac je sindikalnom povjereniku odnosno sindikalnom predstavniku ili članovima sindikalnog povjereništva dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavljaju u radno vrijeme na način i u opsegu koji ovisi o veličini Poslodavca i organizaciji rada Poslodavca.
- (2) Članovi sindikalnog povjereništva Sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke u radno vrijeme Poslodavca, vodeći računa da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti obavljanju registriranih Poslodavčevih djelatnosti.

(3) Svi članovi Sindikata kod Poslodavca imaju pravo jednom u šest mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme i na način koji najmanje narušava redovno poslodavčevo poslovanje.

Članak 38.

(1) Poslodavac je dužan bez naknade osigurati za rad Sindikata najmanje sljedeće uvjete:

- odgovarajući prostor za održavanje sastanaka Sindikata,
- pravo na korištenje telefona i drugih tehničkih sredstava te opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti,
- slobodu podjele tiska, sindikalnih izvješća i oglašavanja na oglasnim pločama Sindikata za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritisaka i na drugim mjestima po odluci Sindikata,
- oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju radnika,
- obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obračuna plaća i doznačivanja članarine na račun Sindikata, a temeljem pisane obavijesti Sindikata.

Članak 39.

(1) Radnik koji je izabran na neku funkciju u Sindikatu koju obavlja profesionalno, ima pravo nakon prestanka te funkcije vratiti se na rad na iste poslove, ako tih poslova više nema, onda na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spreme.

(2) O namjeri povratka na rad, osoba iz prethodnog stavka treba obavijestiti Poslodavca u roku od 30 dana od dana prestanka funkcije, a ima se pravo vratiti na rad u roku od 3 mjeseca po prestanku funkcije.

V. NAČINI RJEŠAVANJA SPOROVA

Članak 40.

(1) Ako nastane kolektivni spor koji bi mogao dovesti do štrajka, provest će se postupak mirenja.

(2) Mirenje se provodi prema odredbama važećeg Zakona o radu.

(3) Troškove mirenja snosit će obje strane u jednakim dijelovima.

VI. TUMAČENJE UGOVORA

Članak 41.

(1) Poslodavac i Sindikat mogu osnovati zajedničko Povjerenstvo za tumačenje odredbi Ugovora, u koje svaki imenuje po dva predstavnika.

(2) Povjerenstvo za tumačenje ovoga Ugovora:

- daje tumačenje odredbi ovoga Ugovora,
- prati izvršavanje ovoga Ugovora i izvještava obje strane o kršenju Ugovora,
- može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora koje su obje strane dužne razmotriti i na njih se očitovati.

Članak 42.

(1) Povjerenstvo za tumačenje odredbi Ugovora donosi odluke većinom glasova svih članova.

(2) Ako se Povjerenstvo ne može složiti oko tumačenja odredbi ovoga Ugovora, tumačenje će se, u roku od dva dana od nastanka spora oko tumačenja, povjeriti neutralnom stručnjaku o kojem se ugovorne strane dogovore.

(3) Tumačenja Povjerenstva za tumačenje odredbi Ugovora obvezna su i smatraju se sastavnim dijelom ovoga Ugovora.

(4) Na zahtjev jedne od ugovornih strana, Povjerenstvo za tumačenje odredbi Ugovora dužno je dati tumačenje ovoga Ugovora u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

VII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 43.

(1) Ovaj ugovor se sklapa na određeno vrijeme te je sklopljen kada ga potpišu obje ugovorne strane, a primjenjuje se od 1. veljače 2024. do 31. prosinca 2024. godine.

(2) Stranke kolektivnog ugovora ugovaraju da se, nakon isteka roka na koji je sklopljen kolektivni ugovor, u njemu sadržana pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa i dalje primjenjuju kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu do sklapanja novog kolektivnog ugovora, a najduže četiri mjeseca od isteka roka na koji je kolektivni ugovor sklopljen.

Članak 44.

(1) Objе ugovorne strane mogu pokrenuti postupak za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora.

(2) Na pisani prijedlog za izmjenu ili dopunu ovoga Ugovora druga strana se treba očitovati u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

(3) Ugovorne strane su suglasne da će bez odlaganja pristupiti pregovorima o izmjeni i dopuni ovoga Ugovora, ako dođe do bitnih promjena okolnosti (stanje u gospodarstvu, narušavanje odnosa između pojedinih djelatnosti i sl.), a zbog čega pojedine odredbe ovoga Ugovora mogu postati neodržive ili nepravedne, a time i neprihvatljive za jednu od strana.

(4) Pregovore će strane voditi u dobroj vjeri. Ukoliko suglasnost o izmjenama i dopunama ovog Ugovora o spomenutim odredbama ne bude postignuta u roku od 30 dana pregovaranja, ugovorna strana kojoj su odredbe postale neprihvatljive može otkazati ovaj Ugovor s otkaznim rokom od 30 dana.

Članak 45.

Ovaj Ugovor može se produžiti na vrijeme koje ugovorne strane dogovore.

Članak 46.

Ovlašteni predstavnici stranaka ovog Ugovora izjavljuju da su pročitali gornje odredbe Ugovora, da su im one jasne i da su s njima suglasni te ih u znak suglasnosti potpisuju u pet istovjetnih primjeraka, od čega jedan primjerak za Poslodavca, za Sindikat dva primjerka te dva primjerka za resorno ministarstvo.

Za Poslodavca:


PAN-PEK d.o.o.
Zagreb, Planinska 2C
4

Za Sindikat:


