

SINDIKAT TRGOVINE HRVATSKE
Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV br. 2, kojeg zastupa
predsjednica Ana Knežević,

GRANSKI SINDIKAT TRGOVINE
Zagreb, Park Stara Trešnjevka 2, Zagreb, kojeg zastupa
predsjednica Dragica Petrinjak

i

UDRUGA POSLODAVACA TRGOVINE HRVATSKE
Zagreb, Pavla Hatza 12,
zastupa Josip Zaher

sklopili su u Zagrebu, 24. ožujka 2005. godine

PROČIŠĆENI TEKST
KOLEKTIVNOG UGOVORA
ZA DJELATNOST TRGOVINE

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze radnika iz rada i temeljem rada, kao i prava i obveze poslodavca, sukladno pozitivnim propisima.

Članak 2.

Pod pojmom radnika u smislu ovog Ugovora, podrazumijevaju se svi zaposleni na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćanim radnim vremenom.

1. Područje važenja

1. 1. Teritorijalno:

Članak 3.

Ugovor važi za područje Republike Hrvatske.

1.2. Djelatno i strukovno:

Članak 4.

Ugovor se primjenjuje na fizičke i pravne osobe (u daljnjem tekstu: poslodavac), koje obavljaju djelatnost trgovine.

2. Početak i trajanje važnosti

Članak 5.

Ugovor sklapa se na određeno vrijeme i važi godinu dana od dana stupanja na snagu.

Ako po istjeku roka na koji je zaključen ovaj Ugovor ni jedna od ugovornih strana ne otkáže Ugovor, njegovo važenje produžuje se do otkaza ili zaključivanja novog Kolektivnog ugovora.

3. Obvezivanje i primjena Ugovora

Članak 6.

Ugovor obvezuje ugovorne strane, a primjenjuje se na sve poslodavce - članove Udruge poslodavaca koja je stranka Ugovora, a koji obavljaju djelatnost iz članka 4. ovog Ugovora, te na članove sindikata koji su strane ovog Ugovora.

Ugovor obvezuje i sve osobe koje su pristupile Ugovoru te sve osobe koje su naknadno postale članovi udruge koja je pristupila Ugovoru.

Članak 7.

Odredbe ovog Ugovora ne primjenjuju se na prava i obveze direktora odnosno predsjednika uprave, članova uprave i drugih osoba, za koje su međusobna prava i obveze utvrđena zasebnim ugovorom.



II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 8.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu u pisanom obliku. Prije zasnivanja radnog odnosa može se obaviti provjeravanje stručnih i drugih radnih sposobnosti kandidata. Provjera se može obavljati razgovorom, pismenim putem i drugačije.

2. Ugovor o radu

Članak 9.

Ugovorom o radu zaposlenik i poslodavac ureduju sljedeća pitanja:

- očekivano trajanje ugovora (na određeno i neodređeno vrijeme)
- dan otpočinjanja rada
- vrijeme prestanka radnog odnosa ako je radni odnos zasnovan na određeno vrijeme
- naziv, narav ili vrsta rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
- probni rad (ako se ugovara)
- pripravništvo (ako se ugovor o radu sklapa s pripravnikom)
- trajanje redovitog radnog dana ili tjedna
- trajanje plaćenog godišnjeg odmora odnosno način određivanja trajanja toga odmora
- osnovna plaća, koeficijent složenosti poslova, dodaci na plaću te razdoblja isplate primanja na koja radnik ima pravo
- druga prava i obveze poslodavca i radnika.

Umjesto pojedinih uglavaka koje predviđa Zakon o radu, može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, ovaj Ugovor ili pravilnik o radu, koji ureduju ta pitanja.

Prije stupanja zaposlenika na rad, mora mu se omogućiti upoznavanje sa sadržajem kolektivnih ugovora i pravilnika o radu, kojima su uređena njegova prava i obveze. Poslodavac je dužan kolektivne ugovore na prikladan način učiniti dostupnim svim zaposlenicima.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA ZAPOSLENIKA

Članak 10.

Zaposlenik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti za život i zdravlje napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije zbog svog postupka biti doveden u lošiji položaj i uživa zaštitu od bilo kakvih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi ili imovine.

U slučaju iz stavka 1. zaposlenik je dužan obavijestiti odgovornu osobu ili povjerenika za zaštitu na radu.

Članak 11.

U odnosu na provođenje mjera zaštite na radu, povjerenik za zaštitu na radu ima prava i dužnosti sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu.

Povjerenik ima pravo na najviše dva sata tjedno za obnašanje dužnosti iz zaštite na radu uz naknadu plaće kao da je radio.

Poslodavac je obavezan omogućiti pravo na odsustvovanje s rada radi osposobljavanja (tečajevi, seminari, sastanci i sl.) povjereniku radnika odnosno sindikalnom povjereniku do sedam dana tijekom kalendarske godine.

Ako zaposlenici ne izaberu povjerenika za zaštitu na radu, te će zadatke obavljati sindikalni povjerenik za zaštitu na radu, imenovan od sindikata pod uvjetom da kod poslodavca djeluje jedan

IV. PROBNI RAD

Članak 12.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Otkazni rok za radnike koji nisu udovoljili za vrijeme probnog rada je sedam dana. Probni rad može trajati za:

- poslove I-III grupe složenosti 2 mjeseca
- poslove IV-VI grupe složenosti 3 mjeseca
- poslove VII-IX grupe složenosti 4 mjeseca

V. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

1. Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 13.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i poslodavca, utvrđuju se posebnim ugovorom sukladno ovom Ugovoru, pravilniku o radu i ugovoru o radu.

2. Pripravništvo

Članak 14.

Pripravništvo se utvrđuje u različitoj dužini s obzirom na stupanj stručne spreme, ako poseban zakon ne utvrđuje drugačije i to:

- za poslove III i IV stupnja 6 mjeseci
- za poslove V i VI stupnja 9 mjeseci
- za poslove VII i VIII stupnja 12 mjeseci

U ugovoru o radu pripravnika utvrđuje se način praćenja i ocjenjivanja pripravništva. Pripravništvo prati mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.

Članak 15.

Trajanje pripravništva poslodavac može skratiti na prijedlog mentora do polovice vremena predviđenog u stavku 1 članka 14.

VI. RADNO VRIJEME

1. Tjedno radno vrijeme

Članak 16.

Puno radno vrijeme je 40 sati tjedno.

Početak i završetak radnog vremena, uključujući i vrijeme odmora tijekom rada određuje poslodavac pisanom odlukom.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na najviše 5 dana, s izuzetkom u maloprodaji i službama potrebnim za normalno funkcioniranje maloprodaje, gdje se tjedno radno vrijeme raspoređuje na najviše 6 dana.

2. Prekovremeni rad

Članak 17.

Prekovremeni rad ne smije se narediti zaposleniku kojemu je to po zakonu zabranjeno.

Za prekovremeni rad zaposlenice - majke s djetetom od 3 do 7 godina starosti, potrebna je njezina suglasnost.

O hitnom prekovremenom radu zaposlenika, poslodavac je obvezan u pravilu izvijestiti najkasnije jedan dan unaprijed, osim u slučaju prijeka potrebe koja se nije mogla predvidjeti.

3. Preraspodjela radnog vremena

Članak 18.

Radno vrijeme može se rasporediti tako da se u pojedinim vremenskim razdobljima radi duže od punog radnog vremena, a u drugim vremenskim razdobljima kraće, s tim da ukupno radno vrijeme ne pređe puno radno vrijeme za to razdoblje.

Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti za razdoblje do šest mjeseci i za kalendarsku godinu.

O preraspodjeli radnog vremena za razdoblje do šest mjeseci poslodavac je obvezan obavijestiti zaposlenike 7 dana prije početka rada po preraspodjeli radnog vremena.

Preraspodjelom se mora odrediti početak radnog vremena, trajanje dnevnog i tjednog radnog vremena u pojedinim vremenskim razdobljima i dane u koje se zbog izvršene preraspodjele neće raditi. Preraspodjela radnog vremena za razdoblje kalendarske godine mora sadržavati trajanje dnevnog i tjednog radnog vremena za svaki pojedini mjesec te vrijeme trajanja neradnog perioda, ako je ono uvedeno preraspodjelom.

Preraspoređeno radno vrijeme ne može biti duže od 52 sata tjedno, osim za poslove sezonske naravi, kada ne smije biti duže od 60 sati tjedno.

VII. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 19.

Zaposlenik koji radi u punom radnom vremenu ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.

Ugovorom o radu ili pravilnikom o radu urediti će se način ostvarivanja prava na odmor tijekom rada - stanku, zaposlenika koji radi na poslovima čija posebna narav ne omogućuje prekid rada radi korištenja tog odmora.

2. Tjedni odmor

Članak 20.

Tjedni odmor zaposlenik će koristiti nedjeljom, a ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi u nedjelju, mora mu se u sljedećem tjednu osigurati dan tjednog odmora.

3. Godišnji odmor

Članak 21.

Godišnji odmor traje najmanje 18 radnih dana.

Na utvrđeni najmanji broj dana godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka, pri utvrđivanju dužine trajanja godišnjeg odmora zaposlenicima se uzimaju se u obzir sljedeći kriteriji:

a/ radni staž:

od 1-5 godina 1 dan
od 5-10 godina 2 dana
od 10-15 godina 4 dana
od 15-20 godina 6 dana
od 20-30 godina 8 dana
preko 30 godina 10 dana

b/ zdravstveno stanje zaposlenika..... do 3 radna dana

c/ socijalne prilike zaposlenika do 3 radna dana.

Kriterije iz točaka b/ i c/ konkretno utvrđuju poslodavci pravilnikom o radu.

Članak 22.

Plan korištenja (raspored) godišnjih odmora utvrđuje poslodavac uz savjetovanje sa zaposleničkim vijećem odnosno sindikatom, ako nije utemeljeno zaposleničko vijeće, najkasnije do 31. svibnja tekuće godine.

O rasporedu i trajanju godišnjeg odmora, zaposlenika se mora obavijestiti pisanim putem, najmanje 30 dana prije korištenja.

Zaposlenik ima pravo dva dana godišnjeg odmora koristiti kada on to želi.

O korištenju tih dana odmora mora obavijestiti poslodavca najmanje 3 dana prije korištenja.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora. Po prestanku razloga, u dogovoru s poslodavcem, zaposlenik redovno nastavlja koristiti godišnji odmor ili će ga koristiti kasnije.

4. Plaćeni dopust

Članak 23.

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće do ukupno najviše sedam radnih dana u kalendarskoj godini u slučajevima:

- zaključenja braka 3 dana
- rođenja djeteta 3 dana
- smrti supružnika, djeteta ili roditelja 5 dana
- smrti roditelja supružnika, djedova ili baka, braće ili sestara..... 3 dana
- selidbe u drugo mjesto 3 dana
- selidbe u istome mjestu 2 dana
- elementarne nepogode koje su prouzročile teža oštećenja ili uništenja objekata za stanovanje radnika.....5 dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi 1 dan
- radi traženja članova obitelji (djece, supružnika, roditelja, braće i sestara) nestalih u Domovinskom ratu 3 dana

Ako se tijekom kalendarske godine ponovi neki od smrtnih slučajeva iz stavka 1.ovoga članka, radnik ima pravo opetovano odsustvovanje s rada uz naknadu plaće.

5. Neplaćeni dopust

Članak 24.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u slučajevima:

- njege člana obitelji,
- gradnje ili popravka kuće ili stana,
- liječenja na vlastiti trošak,
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak, te u drugim opravdanim slučajevima.

Kada to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju, neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1 ovog članka, može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

VIII. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

Članak 25.

Poslodavac je obavezan radniku za obavljene rad isplatiti plaću, koja se sastoji od:

- osnovne plaće,
- povećanja plaće po osnovi radnog staža,
- povećanja plaće za otežane uvjete rada.

Članak 26.

Plaća se isplaćuje jedan puta mjesečno, u pravilu do petnaestoga dana u mjesecu za prethodni mjesec.

Plaća se može isplaćivati dva puta mjesečno. Prvi dio plaće ne može iznositi manje od 50 posto pripadajuće mjesečne osnovne plaće radnika i isplaćuje se najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za koji se vrši isplata.

Drugi dio plaće poslodavac je obavezan isplatiti najkasnije dvadesetoga dana u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 27.

Sindikalni povjerenik ima pravo uvida u dokumentaciju o obračunu i uplati doprinosa za mirovinsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje.

1. Osnovna plaća

Članak 28.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak utvrđena na osnovi složenosti poslova radnog mjesta i normalne uvjete rada na tom radnom mjestu, a u skladu s odredbama ovog Ugovora predstavlja najniži iznos kojega je poslodavac dužan isplatiti radniku.

Normalnim učinkom smatra se ostvareni planirani doprinos u radu utvrđen aktom poslodavca ili uobičajenim za obavljanje pojedinih poslova. Složenost poslova radnog mjesta u smislu odredbi ovog Ugovora sadrži:

- značaj radnog mjesta u poslovanju
- potreban stupanj obrazovanja za obavljanje poslova radnog mjesta
- stupanj odgovornosti radnog mjesta
- potrebno radno iskustvo
- zahtijevani stupanj kreativnosti i inicijativnosti
- ostale psihofizičke osobine potrebne za rad na određenom radnom mjestu.

Normalni uvjeti rada na pojedinom radnom mjestu su uvjeti koji su u pravilu prisutni tijekom cijelog radnog vremena, koje određuje tehnološki proces i njemu odgovarajuća organizacija rada, odnosno koji su uobičajeni za to radno mjesto.

Članak 29.

Najniža osnovna plaća za najjednostavnije poslove iznosi 1.600,00 kuna bruto.

Osnovna plaća određenog radnog mjesta utvrđuje se tako da se najniža osnovna plaća iz stavka 1. ovog članka pomnoži s koeficijentom složenosti poslova pripadajućeg radnog mjesta iz Tarifnog dijela ovog ugovora.

Plaću poslodavac može isplatiti isključivo u novcu.

Članak 30.

U tarifnom dijelu ovog Ugovora izvršeno je razvrstavanje i vrednovanje pojedinih poslova odnosno radnih mjesta na osnovi složenosti i normalnih uvjeta rada na tim radnim mjestima.

Poslovi odnosno radna mjesta razvrstani su u najmanje 9 grupa, a odnos između osnovne plaće najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta, ne može biti manji od 1 : 3,5.

2. Stimulativni dio plaće

Članak 31.

Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, mogu se utvrditi kriteriji i mjerila za vrednovanje ostvarenih rezultata rada i stimulacija radnika za ostvarivanje većih rezultata rada.

Radnik mora biti unaprijed upoznat s kriterijima i mjerilima za utvrđivanje stimulativnog dijela plaće.

Stimulativni dio plaće obračunava se u postotku ili u apsolutnom iznosu.

3. Povećanje plaće za radni staž

Članak 32.

Osnovica iz stavka 1. članka 29. pomnožena pripadajućim koeficijentom složenosti poslova, povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža 0,5 posto.

Pravo na povećanje osnovne plaće prema stavku 1. ovog članka, pripada radniku za radni staž koji je upisan u radnu knjižicu, uvećan za tekući radni staž kod poslodavca.

Članak 33.

Kada radnik radi u uvjetima težim od normalnih uvjeta rada, osnovica plaće radnika povećati će se za 10% po sljedećim elementima:

- Utjecaj okoline (mikroklimatski uvjeti, zračenje, buka, vibracije, kemijske i biološke štetnosti, rad u povećanoj vlazi),
- opterećenja (fizički napor, prisilni položaj tijela pri radu, psihofizički napor - opterećenje osjetila, znatniji poremećaj prirodnog biološkog ritma - rad u smjenama, rad uz obvezno korištenje osobnih zaštitnih sredstava, koja povećavaju napor ili otežavaju obavljanje poslova),
- povećani rizik od nastanka ozljeda na radu i profesionalnih bolesti,
- rad sa zagađujućim i prljavim tvarima.

Radna mjesta s težim uvjetima rada, utvrđuju se pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorom na nivou društva.

5. Jednokratni dodatak plaći

Članak 34.

Poslodavac može radniku isplatiti jednokratni dodatak plaći za korištenje godišnjeg odmora u iznosu koji uz prethodno zatraženo mišljenje sindikata određuje poslodavac. Jednokratni dodatak u plaći iz prethodnog stavka isplaćuje se u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem radnik koristi godišnji odmor, a najkasnije do kraja srpnja tekuće godine.

6. Pravo na povećanu plaću

Članak 35.

Osnovica iz stavka 1. članka 29. pomnožena koeficijentom složenosti poslova, povećava se:

- za rad noću 30 posto
- za prekovremeni rad 50 posto
- za rad nedjeljom 35 posto
- za rad u drugoj smjeni (ako rad traje više od 8 dana neprekidno)..... 10 posto
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata.....15 posto

Ako radnik radi na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu najmanje za 50 %.

Ako radnik radi na dan Uskrsa ima pravo na plaću uvećanu najmanje za 50 %.

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

7. Plaća pripravnika

Članak 36.

Za vrijeme pripravništva radnik prima plaću u visini od 80% od osnovne plaće pripadajućeg radnog mjesta.

IX. NAKNADA PLAĆE

Članak 37.

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

1. godišnjeg odmora,
2. plaćenog dopusta,
3. državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
4. za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika,
5. ako radnik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu. Ovo pravo radnik ostvaruje dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.

Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora isplaćuje se u terminu isplate plaće za mjesec u kojemu je korišten godišnji odmor.

Radnik ima pravo na naknadu plaće najmanje u visini njegove osnovne plaće za vrijeme kada ne radi zbog:

- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu s potrebama poslodavca
- obrazovanje ili osposobljavanje sindikalnih povjerenika.

Kolektivnim ugovorima društva ili pravilnikom o radu mogu se utvrditi i drugi vidovi naknada u pojedinim specifičnim slučajevima.

Članak 38.

U slučaju odsutnosti radnika s rada zbog bolovanja do 42 dana, radniku pripada naknada plaće najmanje u visini 80 posto osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju. Poslodavac može utvrditi različitu visinu naknade plaće za bolovanje do 42 dana, ovisno o broju dana bolovanja, s time da naknada ni u kojem slučaju ne može iznositi manje od 80 posto osnovice iz stavka 1. ovog članka. Naknada plaće radniku iznosi 100 posto od osnovice i u slučajevima utvrđenim propisima o zdravstvenom osiguranju.

Članak 39.

Naknada plaće koja invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene opasnosti od invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može se isplatiti u iznosu nižem od osnovne plaće radnog mjesta na koje je do tada bio raspoređen.

Članak 40.

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

Članak 41.

Sindikalnom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalne aktivnosti utvrđene zakonom i ovim Ugovorom, pripada naknada plaće kao da je radio.

X. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

1. Troškovi prijevoza

Članak 42.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte, odnosno ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte. Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci se utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

U slučaju kada postoji mogućnost korištenja više alternativnih sredstava javnog prijevoza različitih cijena, radnik ima pravo na nadoknadu troškova prijevoza s posla i na posao u visini cijene one vrste javnog prijevoza koja je najpogodnija za poslodavca.

U slučaju da na određenoj relaciji nema javnog prijevoza, a zbog udaljenosti objektivno postoji trošak prijevoza, poslodavac je obavezan općim aktom utvrditi iznos kojim nadoknađuje radniku trošak prijevoza, vodeći pri tome računa o cijeni koja se isplaćuje drugim zaposlenicima za slične udaljenosti.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednjeg radnog dana u mjesecu za sljedeći mjesec.

2. Dnevnice

Članak 43.

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju u zemlji po nalogu poslodavca, radniku pripada dnevica u iznosu od 130,00 kuna.

Dnevica se obračunava prema trajanju putovanja i to:

1. puna dnevica od 12 do 24 sata
2. polovina dnevnice od 8 do 12 sati.

Članak 44.

Dnevica za službeno putovanje u inozemstvo obračunava se u visini propisanoj za korisnike koji se financiraju iz sredstava državnog proračuna.

Službeno putovanje u inozemstvo odobrava poslodavac.

3. Odvojeni život

Članak 45.

Radnik koji radi u sjedištu društva, a obitelj mu trajno boravi izvan mjesta sjedišta društva, ima pravo na naknadu za odvojeni život u visini od 1.500,00 kuna mjesečno.

Tako utvrđena naknada za odvojeni život, umanjuje se za iznos troškova smještaja, ako je osiguran smještaj.

Naknada za odvojeni život, terenski dodatak i dnevnicе, međusobno se isključuju.

4. Upotreba privatnog automobila u službene svrhe

Članak 46.

Radniku kojemu je odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u iznosu 30% cijene litre benzina ("super") po prijađenom kilometru.

Pravo na korištenje privatnog automobila u službene svrhe, određuje poslodavac.

5. Nagrada učenicima i studentima

Članak 47.

Poslodavac je obvezan isplatiti nagradu ucenicima i studentima za vrijeme prakse u visini:

- za prvu i drugu godinu srednje škole, više škole i fakulteta - 15 posto prosječne osnovne plaće takvog radnog mjesta kod poslodavca, a najviše 400,00 kuna
- za treću i četvrtu godinu srednje škole i treću i četvrtu godinu fakulteta - 30 % prosječne osnovne plaće takvogradnog mjesta kod poslodavca, a najviše 800,00 kuna.

6. Solidarna pomoć

Članak 48.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u sljedećim slučajevima:

- potpore u slučaju smrti radnika u visini od najmanje..... 7.500,00 kuna
- potpore u slučaju smrti člana uže obitelji (supružnik, roditelji, djeca ili osobe po zakonu izjednačene s njima) u visini od najmanje3.000,00 kuna

Poslodavac može, ako se steknu uvjeti, isplatiti solidarnu pomoć u slučajevima:

- potpore zbog invalidnosti u visini od najmanje 2.500,00 kuna godišnje
- potpore zbog bolovanja dužeg od 90 dana u visini od najmanje2.500,00 kuna godišnje

7. Jubilarne nagrade

Članak 49.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekidni radni staž navršen kod istoga poslodavca:

- 10 godina radnog staža najmanje..... 1.000,00 kuna
- 15 godina radnog staža najmanje..... 1.300,00 kuna
- 20 godina radnog staža najmanje..... 1.700,00 kuna
- 25 godina radnog staža najmanje 2.100,00 kuna
- 30 godina radnog staža najmanje..... 2.500,00 kuna

- 35 godina radnog staža najmanje 2.900,00 kuna

8. Otpremnina za umirovljenje

Članak 50.

Radniku prigodom odlaska u mirovinu po bilo kojem osnovu pripada pravo na otpremninu u visini od 8.000,00 kuna.

9. Poklon djeci

Članak 51.

Poslodavac može osigurati poklon djeci do 12 godina starosti, roditelju - nositelju zdravstvenog osiguranja djeteta za božićne blagdane u iznosu do 400,00 kuna.

Članak 51a.

Ako se u međuvremenu promjene neoporezivi iznosi navedeni u člancima 45., 48., 50., i 51. po propisu Ministarstva financija – Pravilniku o porezu na dohodak, primjenjivat će se neposredno ti iznosi, ukoliko su povoljniji za radnika.

XI. ZABRANA TAKMIČENJA ZAPOSLENIKA S POSLODAVCEM

Članak 52.

Radnik nema pravo obavljati samostalnu trgovačku djelatnost za svoje potrebe, kao ni za račun drugog trgovačkog društva, bez posebne izričite suglasnosti poslodavca.

Zaposlenici su obvezni čuvati sve trgovačke poslovne tajne.

Nepridržavanje ovih odredbi predstavlja temelj za prestanak radnog odnosa, primjenom odgovarajućih odredbi Zakona o radu.

XII. OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 53.

Ugovor o radu može se otkazati samo na način propisan Zakonom o radu i ovim Ugovorom.

XIII. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIKA

1. Zaštita prava

Članak 54.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

Pisane odluke o ostvarivanju prava i obveza radnika neposredno se uručuju radniku ili dostavljaju preporučenom poštom na adresu koju je radnik prijavio poslodavcu.

2. Premještaj

Članak 55.

Ako ugovorom o radu nije drugačije uređeno radnik je obvezan raditi u drugom mjestu rada, na udaljenosti koja u redovitom radnom vremenu ne iziskuje izbjivanje radnika od kuće u vremenu dužem od 10 sati dnevno, uzimajući u obzir mogućnost dolaska na posao i odlaska s posla sredstvima javnog prijevoza, odnosno ako mu poslodavac u potpunosti nadoknadi povećane troškove života u drugom mjestu rada. Raspored iz stavka 1. ovog članka bez pismenog pristanka radnika ne može se izvršiti kod sljedećih radnika:

- trudnice
- majke s djetetom do 3 godine starosti
- samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti
- roditelj teže hendikepiranog djeteta koji radi polovicu radnog vremena sukladno odredbama Zakona o radu
- malodobnika.

XIV. SUDJELOVANJE ZAPOSLENIKA U ODLUČIVANJU

Članak 56.

Zaposleni kod poslodavca koji redovito zapošljava najmanje 20 radnika, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu

XV. DJELOVANJE I UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 57.

Zaposlenici kod poslodavca imaju pravo sindikalnog organiziranja u skladu s međunarodnim konvencijama, zakonom, ovim Ugovorom i statutom sindikata.

Članak 58.

Poslodavac je dužan sindikatu osigurati najmanje sljedeće:

- odgovarajući prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka,
- stručne, tehničke i administrativne usluge za rad sindikata u mjeri u kojoj je to nužno za ostvarivanje sindikalne aktivnosti;
- obračun i naplatu sindikalne članarine putem isplatne liste, uz suglasnost radnika te iste doznačiti na žiro račun sindikata;
- mogućnost sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska.

Članak 59.

Sindikat kod poslodavca djeluje sukladno sindikalnim pravilima. Sindikat je dužan odluku o izboru odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika, dostaviti poslodavcu.

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove funkcije i 6 mjeseci nakon prestanka njenog obavljanja ne može se bez prethodne suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu, niti smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika.

Članak 60.

Sindikalnom povjereniku poslodavac mora osigurati uvjete za nesmetano obavljanje aktivnosti koje se odnose na zaštitu i promicanje prava i interesa članova sindikata.

Za ostvarivanje prava iz stavka 1. ovog članka poslodavac je obvezan osigurati pristup podacima i informacijama koje su važne za ostvarivanje toga prava.

Sindikalni povjerenik, odnosno sindikalno povjereništvo, ima sva prava i dužnosti zaposleničkog vijeća, ako ono nije izabrano, uz pisani sporazum sa poslodavcem.

Sindikalni povjerenik obvezan je svoju aktivnost obavljati tako da ne šteti djelotvornosti poslovanja poslodavca.

Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće sukladno stavku 1. ovog članka, glavni sindikalni povjerenik ostvaruje ovisno o broju članova sindikata u društvu i to tako, da za svakog člana sindikata ima pravo na dva sata aktivnosti tijekom kalendarske godine.

Poslodavac je obvezan omogućiti odsustvovanje s rada s naknadom plaće članu republičkog tijela sindikata odnosno nacionalne sindikalne centrale, do sedam dana tijekom kalendarske godine. .

XVI. PRAVA I OBVEZE UGOVORNIH STRANA I NAČIN RJEŠAVANJA SPOROVA

1. Ponašanje ugovornih strana

Članak 61.

Strane Ugovora moraju svim raspoloživim sredstvima nastojati da se ovaj Ugovor pravilno izvršava, a njegove odredbe poštuju. Obje strane se obvezuju da neće za trajanja ovog Ugovora pristupiti štrajku, isključenju s rada ili pribjeći zatvaranju društva u svrhu ispunjenja zahtjeva za promjenom neke od odredbi iz ovog Ugovora.

Za rješavanje sporova između strana Ugovora koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, osniva se mirovno vijeće i arbitražno vijeće.

Smatra se da se radi o sporu među stranama ako se one ne sporazumiju o zaključivanju, promjeni odnosno dopuni Ugovora.

2. Socijalni mir

Članak 62.

Za vrijeme važenja ovog Ugovora, stranke će se suzdržavati od industrijskih akcija (štrajka, isključenja s rada i dr.).

Obveza čuvanja socijalnog mira ne odnosi se na pitanja o kojima je pokrenut zahtjev za otpočinjanje kolektivnih pregovora radi njihovog uređenja, niti na postupanje stranaka Ugovora u slučaju neuspjelog pokušaja mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova iz ovog Ugovora.

Članak 63.

Sindikati i poslodavci dogovaraju pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati u slučaju štrajka (koje će prodavaonice i koliko dugo raditi, kako bi se osigurala nužna opskrba građana, te o drugim poslovima koja se u vrijeme štrajka ne smiju prekidati).

3. Izmjene i dopune Ugovora

Članak 64.

Svaka ugovorna strana ima pravo predložiti izmjenu ili dopunu Ugovora. Strana koja pokrene postupak izmjene ili dopune Ugovora, radi to u pismenom obliku. Druga strana ima obvezu očitovanja na predložene izmjene ili dopune u roku od 30 dana.

Ako se potpisnici Ugovora ne sporazumiju o izmjenama i dopunama Ugovora, odnosno ne postignu suglasnost u postupku mirenja, rješenje spora može se povjeriti arbitražnom sudu.

4. Rješavanje kolektivnih radnih sporova

Članak 65.

Za rješavanje kolektivnih radnih sporova između potpisnika ovog Ugovora, koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, pokreće se postupak mirenja. Postupak mirenja pokreće se na pisanu inicijativu jednog od potpisnika ovog Ugovora.

Mirovno vijeće ima predsjednika i četiri člana. Svaki potpisnik Ugovora imenuje po dva člana u Mirovno vijeće.

Članovi Mirovnog vijeća sporazumno imenuju predsjednika iz redova uglednih znanstvenih, stručnih i javnih radnika, s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće.

Članak 66.

U postupku mirenja ispitat će se navodi i prijedlozi stranaka, a po potrebi prikupiti će se i potrebne obavijesti i saslušati stranke.

Mirovno vijeće će dati pismeni prijedlog nagodbe.

Mirenje je uspješno ako obje strane prihvate pismeni prijedlog nagodbe.

Nagodba, u smislu odredbe stavka 3. ima snagu nagodbe zaključene izvan suda /vansudska nagodba/ i pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

Članak 67.

Ako ne uspije pregovaranje ni postupak mirenja, ugovorne strane mogu rješavanje kolektivnog radnog spora povjeriti arbitraži od tri člana.

Arbitraža se za svaki slučaj spora imenuje iz šire liste arbitara koju će suglasno utvrditi Udruga poslodavaca trgovine Hrvatske i sindikati, potpisnici Ugovora.

Postupak za utvrđivanje kršenja odredba ovog Ugovora mogu pokrenuti potpisnici ovog Ugovora.

5. Tijelo za tumačenje Ugovora

Članak 68.

Ugovorne strane imenuju zajedničko tijelo za tumačenje odredba ovog Ugovora i praćenje njegove primjene.

Zajedničko tijelo ima šest članova od kojih svaka strana imenuje po tri člana.

6. Otkaz Ugovora

Članak 69.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor. Otkaz je potrebno drugoj strani prethodno najaviti u roku koji ne može biti kraći od 60 dana. Po otkazivanju Ugovora, svaka strana može tražiti zaključivanje novog Ugovora.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 70.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako za primjenu pojedinih odredbi nije potrebna odgovarajuća razrada u pravilniku o radu.

Ako bi pravilnikom o radu neko pravo radnika bilo utvrđeno u manjem opsegu od prava koja proizlaze iz ovog Ugovora primjenjuju se odredbe ovog Ugovora.

Članak 71.

Troškove pripremanja, praćenja i ostvarivanja Ugovora snose ugovorne strane svaka u svom dijelu, a troškove pripremanja i rada mirovnog vijeća, arbitraže, i komisije za tumačenje Ugovora strane dijele proporcionalno.

Članak 72.

Stranke se obvezuju jednom tromjesečno razmotriti izvješće tijela iz članka 68. ovog Ugovora utvrditi postoje li sporne odredbe u primjeni ugovora i ocijeniti da li postoje razlozi zbog kojih bi trebalo inicirati izmjene i dopune Ugovora.

Svaka stranka ovlaštena je inicirati sastanak za razmatranje pitanja iz prethodnoga stavka.

Članak 73.

Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici potpisnika, a stupa na snagu 1. siječnja 1998.

Ovaj Ugovor dostavlja se Ministarstvu rada i socijalne skrbi i objavljuje na način propisan pravilnikom ministra nadležnog za rad.

U Zagrebu, 11. prosinca 1997.

**Udruga poslodavaca trgovine Hrvatske:
Josip Zaher**

**Sindikata trgovine Hrvatske:
Ana Knežević**

**Granski sindikat trgovine:
Dragica Petrinjak**

A N E K S

KOLEKTIVNOM UGOVORU ZA DJELATNOST TRGOVINE

Utvrđivanje osnovne plaće

1. Tablica radnih mjesta po grupama i koeficijentima složenosti poslova
2. Vrednovanje posebnih znanja i sposobnosti koja nisu obuhvaćena utvrđenim grupama složenosti

Grupa složenosti	Opis poslova (i karakteristična radna mjesta)	Najniži koeficijent složenosti poslova
I.	JEDNOSTAVAN RUTINSKI RAD (pomoćni radnik, spremačica, čuvar)	1,00
II.	MANJE SLOŽENI POSLOVI I ZADACI (dostavljač robe, telefonist, vozač)	1,10
III.	SREDNJE SLOŽENI POSLOVI I ZADACI (daktilograf, pomoćni administrator, evidentičar utroška)	1,30
IV.	SLOŽENIJI I RAZNOVRSNIJI POSLOVI I ZADACI UZ POTREBNE KONZULTACIJE (blagajnik, prodavač, skladištar)	1,50
V.	SLOŽENIJI POSLOVI I ZADACI KOJI ZAHTIJEVAJU VEĆU SAMOSTALNOST (kadrovski tehničar, knjigovođa, poslovođa manje prodavaonice)	1,65
VI.	POSLOVI KOJI ZAHTIJEVAJU SAMOSTALNOST I VEĆU KREATIVNOST (komercijalist, ekonomist, tehnolog, poslovođa srednje prodavaonice)	2,00
VII.	POSLOVI KOJI ZAHTIJEVAJU DODATNO POZNAVANJE UŽEG PODRUČJA DJELOVANJA (diplomirani ekonomist, diplomirani pravnik, diplomirani inženjer zaštite na radu, poslovođa velike prodavaonice – VSS)	2,40
VIII.	VRLO SLOŽENI POSLOVI KOJI ZAHTIJEVAJU INICIJATIVU I KREATIVNOST, TE DODATNA SPECIJALISTIČKA ZNANJA (rukovoditelj ekonomsko-financijskog, komercijalnog, kadrovskog, pravnog, općeg, informatičkog sektora i sl.)	3,15
IX.	NAJSLOŽENIJI POSLOVI I ZADACI S OSOBITIM ZNAČENJEM ZA POSLOVANJE (direktor ekonomsko-financijskog sektora, direktor pravnih, kadrovskih i općih poslova)	3,50

VREDNOVANJE POSEBNIH ZNANJA, SPOSOBNOSTI I UVJETA KOJA NISU OBUHVAĆENA UTVRĐENIM GRUPAMA SLOŽENOSTI

Pod posebnim zanimanjima, sposobnostima i uvjetima koje treba posebno vrednovati, podrazumijevaju se oni koji nisu obuhvaćeni i vrednovani utvrđenim stupnjem stručne spreme konkretnog zanimanja. To su znanja i sposobnosti koja nisu utvrđena nekim propisom niti su uobičajena u konkretnom zanimanju, ali ih neka društva mogu zbog svojih specifičnih potreba utvrditi općim aktom, odnosno kolektivnim ugovorom kao uvjet za obavljanje poslova na određenim radnim mjestima (poseban stručni ispit, znanje određenog stranog jezika, posjedovanje određenih specijalnih znanja i vještina iz domene drugih zanimanja i dr.). Kada se za neko radno mjesto pored utvrđene vrste i stupnja stručne spreme traži i posebno znanje ili sposobnost dodatno vrednovati odgovarajućim postotkom i posebno ih iskazati, polazeći od značaja tog elementa za obnavljanje poslova radnog mjesta i u procesu rada općenito.

NAPOMENA

(Prijelazne i završne odredbe Izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine NN 79/2005).

Članak 9.

Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine smatraju se važećim kada ih potpišu ovlašteni predstavnici potpisnika, a stupaju na snagu 1. travnja 2005. godine.

Članak 10.

Potpisnici ugovora su suglasni da se u pročišćenom tekstu Kolektivnog ugovora, riječ zaposlenik zamijeni riječju radnik u odgovarajućem padežu.

Članak 11.

Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine sačinjene su u 6 (šest) primjeraka, od kojih svaki potpisnik zadržava 2 (dva) potpisana primjerka.

Članak 12.

Odredbe ovih Izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine primjenjuju se neposredno, osim ako za primjenu pojedinih odredbi nije potrebna odgovarajuća razrada u pravilniku u radu. Ako bi pravilnikom o radu neko pravo zaposlenika bilo utvrđeno u manjem opsebu od prava koja proizlaze iz ovih Izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine, primjenjuju se odredbe ovih Izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine.

Članak 13.

Ov Izmjene i dopune sklapaju se na određeno vrijeme i važe godinu dana od dana stupanja na snagu. Ako po isteku roka na koji su zaključene ove Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine ni jedna od ugovornih strana ne otkáže Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine, njihovo važenje produžuje se do otkaza ili zaključivanja novog Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine ili novih Izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine.