

**PLOVPUT d.o.o. Split**, Obala Lazareta 1, zastupan po direktoru dr.sc. Mati Perišiću, dipl.ing. (u daljnjem tekstu: **Poslodavac**), s jedne strane

i

**SINDIKAT POMORACA HRVATSKE**, Rijeka, Fiorella La Guardia 13, zastupan po glavnom tajniku Nevenu Melvanu i **SINDIKAT ZAPOSLENIKA "PLOVPUT" SPLIT**, Split, Obala Lazareta 1, zastupan po predsjednici Vanji Poljičak (u daljnjem tekstu zajedno: **Sindik**at), s druge strane

sklapaju dana 27.02. 2019. godine slijedeći

## **KOLEKTIVNI UGOVOR ZA RADNIKE PLOVPUT d.o.o. SPLIT**

### **I. TEMELJNE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora, te se uređuju prava i obveze iz radnih odnosa ili u vezi s radnim odnosima radnika zaposlenih kod Poslodavca.

Ovaj Ugovor primjenjuje se na sve radnike zaposlene kod Poslodavca.

Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se na području Republike Hrvatske.

#### **Članak 2.**

Pojedini pojmovi korišteni u ovom Ugovoru definirani su Zakonom o radu ili Ugovorom.

Pod pojmom "radnik" podrazumijeva se svaka fizička osoba koja po ugovoru o radu obavlja određene poslove za Poslodavca, a zaposlena je kod Poslodavca.

"Poslodavac" je određen u preambuli ovog Ugovora.

Pod pojmom "Sindik"at" podrazumijevaju se Sindikati iz preambule ovog Ugovora.

### **II. UGOVOR O RADU I UREĐIVANJE RADNIH ODNOSA**

#### **1. Zasnivanje radnog odnosa**

#### **Članak 3.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu između Poslodavca i radnika.

Ugovor o radu može se sklopiti s radnikom sukladno aktima Poslodavca.

Poslodavac je obavezan radniku u radnom odnosu osigurati obavljanje poslova za koje je sklopio ugovor o radu, te mu isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama Poslodavca, a u skladu s naravi i vrstom rada obaviti posao.

Poslodavac može i bez promjene ovog Ugovora povećati određena prava pojedinog radnika.

#### **Članak 4.**

Pri sklapanju ugovora o radu i za vrijeme trajanja radnog odnosa, kao i kod otkaza ugovora o radu, Poslodavac i radnik dužni su se pridržavati odredaba ovog Ugovora.

Pri stupanju radnika na rad, Poslodavac mora omogućiti radniku da se upozna s odredbama ovog Ugovora, izravno ili putem svoje službe ili osobe koju za to zaduži. Ugovor se nalazi na svim mjestima u kojima Poslodavac ima organizacijske jedinice i mora biti dostupan radnicima. O ovom brine rukovoditelj organizacijske jedinice i sindikalni povjerenik.

#### **Članak 5.**

Poslodavac se obvezuje da će utvrditi samo one uvjete za zasnivanje radnog odnosa koje radnik mora ispuniti da bi u objektivno datim i normalnim uvjetima rada mogao izvršavati poslove i zadatke na svom radnom mjestu.

#### **Članak 6.**

Poslodavac se obvezuje da neće postavljati kao uvjet radni staž radnika duži od pet godina na istim ili sličnim poslovima prilikom donošenja odluke o zaključivanju Ugovora o radu s novim radnikom.

#### **Članak 7.**

Ugovor o radu ne može se zaključiti s osobom koja ne ispunjava uvjete koji su utvrđeni radi zaštite zdravlja i života radnika.

#### **Članak 8.**

Ugovorom o radu na neodređeno vrijeme zasniva se radni odnos na vrijeme koje nije unaprijed određeno.

Ugovor o radu može se sa radnikom zaključiti na određeno vrijeme samo u slučajevima što ih određuje Zakon o radu.

## **2. Probni rad**

#### **Članak 9.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s tim da on može trajati najduže šest mjeseci za radna mjesta visoke stručne spreme, a za niže, srednje i više stručne spreme najviše tri mjeseca. Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

#### **Članak 10.**

Pisano mišljenje o izvršenju poslova radnog mjesta tijekom probnog rada daje neposredni rukovoditelj, temeljem kojeg Poslodavac donosi konačnu odluku je li radnik zadovoljio ili nije na probnom radu.

#### **Članak 11.**

Neposredni rukovoditelj donosi mišljenje na osnovi slijedećih osnovnih kriterija:

1. kvaliteti izvršenja povjerenih zadataka, odnosu prema radnim obvezama, radnoj disciplini, odnosu prema sredstvima rada;
2. radnoj adaptaciji, odnosu prema radnicima s kojima surađuje i neposrednom rukovoditelju, te provjeri praktičnog znanja za rad na siguran način.

#### **Članak 12.**

Ako po prijemu i razmatranju mišljenja o probnom radu Poslodavac utvrdi da radnik nije uspješno obavio poslove radnog mjesta, donosi odluku o prestanku radnog odnosa.

Radniku prestaje radni odnos danom dostavljanja odluke donesene na osnovi negativne ocjene rezultata probnog rada.

Otkazni rok za vrijeme probnog rada je najmanje sedam dana i za radnika i za Poslodavca.

### 3. Pripravnici

#### Članak 13.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Poslodavac može zaposliti kao pripravnika. Zapošljavanje pripravnika, njihov raspored na odgovarajuća radna mjesta i poslove, stjecanje iskustva i provođenje pripravničkog staža, te ispite i drugo, provodit će Poslodavac na osnovi odredbi Pravilnika o radu.

### III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

#### Članak 14.

Poslodavac je obvezan organizirati i provoditi zaštitu na radu vodeći pri tome računa o prevenciji rizika te obavještavanju, osposobljavanju, organizaciji i sredstvima rada. Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zaštitu života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika, vodeći računa o posebno osjetljivim skupinama radnika (maloljetni radnici, trudne radnice, radnice koje su nedavno rodile, radnice koje doje, radnici oboljeli od profesionalne bolesti, te radnici kod kojih je utvrđena smanjena i preostala radna sposobnost ili postoji neposredni rizik od smanjenja radne sposobnosti) kojima se osigurava posebna zaštita na radu, sukladno Zakonu o radu i Zakonu o zaštiti na radu.

#### Članak 15.

Poslodavac koji zaštitu na radu provodi djelovanjem ovlaštenika obvezan je ovlašteniku osigurati uvjete za rad (samostalnost u donošenju i provođenju odluka, te osigurati za to predviđena sredstva) te ga ne smije staviti u nepovoljni položaj zbog poduzimanja aktivnosti u skladu s pravilima zaštite na radu, te postupanja po pravilu struke i danim ovlaštenjima poslodavca. Poslodavac u skladu s općim propisom o radu, pravilnikom ili drugim aktom utvrđuje organizaciju provedbe zaštite na radu te prava, obveze i odgovornosti njegovih ovlaštenika i radnika. Poslodavac je odgovoran za organiziranje i provođenje zaštite na radu, bez obzira je li zaposlio jednog ili više stručnjaka zaštite na radu.

#### Članak 16.

Radnik je obvezan i odgovoran obavljati poslove dužnom pažnjom te pri tome voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika, koje mogu ugroziti njegovi postupci ili propusti na radu.

Smatra se da radnik radi dužnom pažnjom kada poslove obavlja u skladu sa znanjima i vještinama koje je stekao tijekom osposobljavanja za rad siguran način te kada radi po uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenika poslodavca.

#### Članak 17.

Radnici imaju pravo birati onoliko povjerenika za zaštitu na radu koliko prema kriterijima zastupljenosti imaju pravo izabrati članova Radničkog vijeća.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu bira se na vrijeme za koje se zaključuje ovaj Ugovor. Izabrani povjerenici za zaštitu na radu međusobno imenuju svog koordinatora.

Ako radnici ne izaberu povjerenike radnika za zaštitu na radu, te će zadatke obavljati sindikalni povjerenik za zaštitu na radu imenovan od Sindikata.

Sindikat je dužan o imenovanim povjerenicima za zaštitu na radu obavijestiti Poslodavca.

#### Članak 18.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu obvezan je štiti interese radnika na području zaštite na radu, te prati primjenu pravila, postupaka, propisa i naređenih mjera zaštite na radu u radnoj sredini u kojoj je izabran, s pravima i obvezama utvrđenim Zakonom o zaštiti na radu.

O svom radu povjerenik je dužan najmanje svaka tri mjeseca izvijestiti Radničko vijeće i Sindikat, a u slučaju neizvještavanja Radničko vijeće i Sindikat mogu pokrenuti postupak njegovog opoziva.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo: podnositi Poslodavcu prijedloge vezane uz donošenje odluka iz zaštite na radu, zahtijevati od Poslodavca da poduzme odgovarajuće mjere u svrhu smanjenja i otklanjanja rizika, podnositi pritužbe tijelima nadležnim za zaštitu na radu, sudjelovati s poslodavcem u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih kemikalija i bioloških štetnosti u radni i proizvodni proces te poticati Poslodavca i njegove ovlaštenike na provedbu zaštite na radu, biti obaviješten o svim promjenama koje utječu ili bi mogle utjecati na zaštitu.

#### **Članak 19.**

Poslodavac, odnosno njegov ovlaštenik predstavnik, dužni su osigurati povjereniku radnika zaštite na radu uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti, te mu davati sve potrebne obavijesti.

#### **Članak 20.**

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

Ako povjerenik na zahtjev Poslodavca ili inspektora rada poradi obnašanja svojih dužnosti izostane s rada više od četiri sata tjedno, ima i za to vrijeme pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Povjerenik ima pravo na odsustvo s rada poradi osposobljavanja za zaštitu na radu (tečajevi, seminari i sl.).

#### **Članak 21.**

Poslodavac je dužan uskladiti se sa Zakonom o zaštiti na radu i izraditi Procjenu rizika koji će urediti organizaciju zaštite na radu, prava, obveze i odgovornosti ovlaštenika i radnika, ustroj Odbora za zaštitu na radu i izbor povjerenika za zaštitu na radu. Također je obavezan donijeti Pravilnike koji će pobliže urediti ovo područje.

#### **Članak 22.**

Poslodavac je dužan odrediti osobu koja radnika uvodi u posao, te ga radnika upoznaje s poslovima i zadacima, s uvjetima rada, s neposrednim suradnicima i zaštitnim mjerama na radu prilikom njegovog stupanja na radno mjesto.

#### **Članak 23.**

Radnik mlađi od 18 godina uživa kod Poslodavca posebnu zaštitu utvrđenu Zakonom o radu.

#### **Članak 24.**

Poslodavac je dužan radnika - invalida rasporediti na radno mjesto prema preostaloj sposobnosti ili ga prekvalificirati odnosno dokvalificirati pa onda adekvatno rasporediti, a dok ne radi i dok se ne osiguraju navedena prava prima naknadu od najmanje 100% plaće njegovog radnog mjesta.

#### **Članak 25.**

Poslodavac je dužan svakog radnika zdravstveno i mirovinsko osigurati i plaćati redovito sve doprinose za obvezno osiguranje sukladno posebnim propisima.

#### **Članak 26.**

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, kao i podatke potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, kao npr: podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, adresu stanovanja, podatke o školovanju i određenim specijalističkim zvanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o

ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim Poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i sl.

Izmijenjeni podaci moraju se dostaviti Poslodavcu u roku od 8 dana od dana nastale promjene. Radnici koji ne dostave Poslodavcu potrebne podatke i obavijesti snose štetne posljedice tog propusta, te su u slučaju nastanka štete Poslodavcu zbog navedenog propusta istu dužni nadoknaditi.

#### **Članak 27.**

Radnik ima pravo na zaštitu privatnosti njegovih osobnih podataka koje se dostavljaju trećim osobama.

Poslodavac je dužan zaštititi privatnost radnika tako da im osigura uvjete rada u kojima se prikupljanje, obrada, korištenje i dostavljanje osobnih podataka radnika trećim osobama obavlja sukladno propisima.

#### **Članak 28.**

Poslodavac se obvezuje osigurati mjere zaštite dostojanstva radnika za vrijeme obavljanja posla, na način da će osigurati uvjete rada u kojima radnici neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja Poslodavca, nadređenih suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

#### **Članak 29.**

Osobu koja je ovlaštena zaprimati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika imenuje Poslodavac Odlukom uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća.

#### **Članak 30.**

Kada osoba iz članka 29. primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika, dužna je u roku od 8 dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe, osoba iz prethodnog stavka, ispitat će radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja, te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica, te o tome sačiniti zapisnik kojeg potpisuje ta osoba, osoba protiv koje je podnesena pritužba i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku (svjedoci, punomoćnik radnika, sindikalni povjerenik i dr.).

#### **Članak 31.**

Ako se utvrdi da uznemiravanje postoji, Poslodavac će poduzeti slijedeće:

1. Ako je uznemiravanje moguće samo na poslovima na kojima osoba koja je uznemiravala radi, predložit će se dodatak Ugovora o radu na druge poslove, odnosno dati joj otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora.  
Ako radnik koji uznemirava odbije potpisati predloženu izmjenju Ugovora o radu, dat će mu se otkaz Ugovora o radu.
2. Ako se radi o težem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika ili o ponovljenom lakšem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, Poslodavac će osobi koja je uznemiravala dati otkaz Ugovora o radu.
3. Ako se radi o jednokratnom lakšem obliku uznemiravanja radnika i ako se prema utvrđenom činjeničnom stanju zaključi da ne postoje izgledi da će se uznemiravanje ponoviti, osobi koja uznemirava će se dati pisano upozorenje i ukazati na mogućnost otkaza u slučaju nastavka uznemiravanja.

### **Članak 32.**

Podaci i isprave prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost odgovara osoba iz članka 29., kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe što je potrebno konstatirati u zapisniku o rješavanju pritužbe.

## **IV. RADNO VRIJEME**

### **1. Puno, nepuno i skraćeno radno vrijeme**

#### **Članak 33.**

Puno radno vrijeme ne smije biti duže od 40 sati tjedno i ono se određuje Ugovorom o radu u skladu sa ovim Ugovorom i Pravilnikom o radu.

Poslodavac može sklopiti Ugovor o radu sa radnikom koji će raditi i nepuno radno vrijeme (manje od punog radnog vremena).

#### **Članak 34.**

Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

Početak i završetak radnog vremena utvrđuje Poslodavac svojom odlukom.

Radno vrijeme na pomorskim svjetionicima, signalnim i obalnim radijskim postajama utvrđuje Poslodavac posebnim aktom.

### **2. Korištenje radnog vremena**

#### **Članak 35.**

Sukladno odredbama ovog Ugovora rad treba točno započeti i ne smije se prije vremena završiti. Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se pomoću upisivanja u evidenciju korištenja radnog vremena.

Napuštanje radnog prostora dopušteno je samo uz dozvolu rukovoditelja organizacijske jedinice, odnosno osobe koja ga zamjenjuje, putem posebne propusnice.

### **3. Prekovremeni rad**

#### **Članak 36.**

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim slučajevima prijekne potrebe (potresa, poplave, odrona zemlje, suše i drugih elementarnih nepogoda, u slučaju aktiviranja pogašenog svjetla, kvara radijske postaje, izvanrednih kvarova na plovnim objektima i slično) radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

Iznimno od stavka 1. ovog članka ako priroda prijekne potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno, te duže od 180 sati godišnje.

Poslodavac će se držati ograničenja prekovremenog rada koja su u zakonu utvrđena.

Utvrđenje prekovremenog rada nije dopušteno ako se posao može obaviti odgovarajućom organizacijom, podjelom rada, rasporedom radnog vremena i novim zapošljavanjem što procjenjuje Poslodavac.

Poslodavac je dužan radniku platiti odrađeni prekovremeni rad.

#### **4. Preraspodjela radnog vremena**

##### **Članak 37.**

Ako narav posla to zahtjeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da 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 56 sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci.

#### **5. Smjenski i noćni rad**

##### **Članak 38.**

Rad između 22,00 sati jednog dana i 06,00 sati drugog dana, kojeg radnik izvrši za Poslodavca, smatra se noćnim radom.

Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena koji može biti prekinut ili neprekinut. Odluku o organizaciji smjenskog rada donosi Poslodavac na prijedlog rukovoditelja organizacijske jedinice u kojoj se poslovi obavljaju u smjenama.

Odlukom iz prethodnog stavka mora se osigurati izmjena smjene i mjesečni fond sati rada usuglašen s dinamikom godišnjeg fonda sati rada po mjesecima.

### **V. ODMORI I DOPUSTI**

#### **1. Stanka**

##### **Članak 39.**

Poslodavac je dužan omogućiti radniku, koji radi najmanje šest sati dnevno, svakog dana plaćeni odmor - stanku od najmanje 30 minuta.

Radnik koji radi dulje od 8 sati dnevno, ima pravo na odmor u trajanju od 60 minuta.

Vrijeme odmora – stanke, smatra se kao vrijeme provedeno na radu.

Vrijeme korištenja stanke određuje Poslodavac.

Svi pomorci - članovi posade za ručak će u pravilu koristiti vrijeme između 11,00 i 12,00 sati, a za večeru između 17,00 i 18,00 sati.

Vrijeme određeno za ručak i večeru, iz prethodnog stavka ovog članka, može se mijenjati po odluci zapovjednika broda.

Na poslovima na kojima je, zbog potrebe posla odnosno zbog sigurnosti plovidbe na moru, korištenje stanke otežano, radnik će koristiti stanku kada mu to dozvoli proces rada.

#### **2. Dnevni i tjedni odmor**

##### **Članak 40.**

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadesetčetiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz prethodnog stavka. Dan tjednog odmora je u pravilu nedjelja.

Ako narav posla to zahtjeva, rukovoditelj organizacijske jedinice kojoj radnik pripada može utvrditi i drugačiji način korištenja tjednog odmora.

### 3. Godišnji odmor

#### Članak 41.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju od najmanje 4 tjedna u kalendarskoj godini, odnosno 20 radnih dana za radnike u petodnevnom radnom tjednu ili 24 radna dana za radnike u šestodnevnom radnom tjednu.

Radnici imaju pravo na godišnji odmor duži od odmora utvrđenog u stavku 1. ovog članka i to:

#### Prema dužini radnog staža:

1. Za svakih pet godina radnog staža uvećava se za 3 radna dana.

#### Prema uvjetima rada godišnji odmor se uvećava:

- |   |               |
|---|---------------|
| 1. Članovima posade brodova, ronionicima i svjetioničarima        | 5 radnih dana |
| 2. Radnicima s posebnim ovlastima i rukovoditeljima               | 3 radna dana  |
| 3. Radnicima koji rade na signalnim i obalnim radijskim postajama | 3 radna dana  |
| 4. Radnicima na ostalim rukovodećim radnim mjestima               | 2 radna dana  |
| 5. Radnicima koji rade u radionicama, skladištu i čistačicama     | 2 radna dana  |
| 6. Radnicima koji rade na računalu više od pola radnog vremena    | 2 radna dana  |
| 7. Radnicima koji rade na mjestima za koja se traži VSS           | 2 radna dana  |

Pravo iz prethodnog stavka svaki radnik ima pravo samo po jednoj od navedenih osnova iz svake točke, osim prava iz točaka 5., 6. i 7. koje se zbrajaju s ostalim pravima.

#### Prema socijalnim uvjetima godišnji odmor se uvećava:

- |   |               |
|---|---------------|
| 1. Invalidima rada kojima je utvrđena promjena radnog mjesta i invalidima rada kojima je utvrđeno pravo na skraćeno radno vrijeme | 5 radnih dana |
| 2. Invalidima domovinskog rata  | 5 radnih dana |
| 3. Roditelju za svako dijete  | 2 radna dana  |

Prava iz točke 3. prethodnog stavka roditelji ostvaruju do kraja redovnog osnovnog školovanja djeteta.

Radnici, koji po kriterijima iz stavka 2. ostvare veći broj dana godišnjeg odmora od 30 dana, mogu koristiti najviše 30 radnih dana godišnjeg odmora, odnosno 36 ako rade u šestodnevnom radnom tjednu.

Radnice – majke s djetetom do 7 godina starosti imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 dana.

Radnik – samohrani roditelj ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 35 dana dok dijete ne postane punoljetno.

Radnik s djetetom s poteškoćama u razvoju ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 35 dana.

#### Članak 42.

Raspored, odnosno plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, polazeći od potrebe organizacije rada, nesmetanog odvijanja procesa rada i interesa radnika.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti 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.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, ali uz obvezu da o tome najmanje tri dana ranije obavijesti rukovoditelja organizacijske jedinice, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora, radniku se izdaje rješenje kojim se definira početak i trajanje godišnjeg odmora, s tim da se rješenje o korištenju godišnjeg odmora izdaje najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora izrađuju stručne službe i isti dostavljaju Poslodavcu na odobrenje najkasnije do 30. lipnja za tekuću godinu.

U dane godišnjeg odmora ne računaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom, te subote za one radnike kojima je tjedno radno vrijeme raspoređeno od ponedjeljka do petka.



Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora, s tim da nakon prestanka privremene nesposobnosti radnik, u dogovoru s Poslodavcem, redovno nastavlja koristiti godišnji odmor ili će ga koristiti kasnije.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora, koji je u, dogovoru s Poslodavcem, zbog potrebe posla prekinut ili nije korišten, odnosno ukoliko je isti prekinut ili nije iskorišten zbog bolesti ili rodiljnog dopusta, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Ukoliko po odluci Poslodavca radnik prekine godišnji odmor, Poslodavac je dužan radniku nadoknaditi sve troškove vezane uz nastali prekid.

#### **Članak 43.**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini plaće iz prethodnog mjeseca, a ako je to za njega povoljnije u visini njegove prosječne mjesečne plaće u protekla tri mjeseca.

Radniku se naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora isplaćuje kad i redovna plaća ostalim radnicima.

### **4. Plaćeni dopust**

#### **Članak 44.**

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za osobne potrebe u slijedećim slučajevima:

- |   |               |
|---|---------------|
| 1. Smrti supružnika ili djeteta   | 7 radnih dana |
| 2. Smrti roditelja, braće ili sestara   | 5 radnih dana |
| 3. Rođenja djeteta  | 5 radnih dana |
| 4. Sklapanja braka  | 5 radnih dana |
| 5. Selidbe izvan kruga od 30km  | 4 radna dana  |
| 6. Selidbe u krugu do 30km  | 3 radna dana  |
| 7. Smrti roditelja bračnog supružnika, djedova ili baka   | 2 radna dana  |
| 8. Za svako dragovoljno darivanje krvi  | 2 radna dana  |
| 9. Sklapanja braka djeteta  | 1 radni dan   |
| 10. Rješavanja važnih imovinskih, obiteljskih problema, elementarnih nepogoda, te sudjelovanja na sportskim natjecanjima republičkog i međunarodnog značaja | 24 radna sata |

Radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje ukoliko isto ne remeti radni proces.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na temelju kojih je ostvario pravo na plaćeni dopust, osim prava iz točke 8. stavka 1 ovog članka koje radnik može iskoristiti do kraja tekuće godine.

Radniku se plaćeni dopust iz ovog članka odobrava na njegov pisani zahtjev, kojeg je dužan obrazložiti tj. navesti razlog, a na zahtjev Poslodavca i dokumentirati, osim za točku 10. stavka 1 ovog članka za koje je potrebno odobrenje Rukovoditelja organizacijske jedinice.

#### **Članak 45.**

Za vrijeme plaćenog dopusta radnik ima pravo na naknadu plaće u visini i na način kako se isplaćuje naknada za korištenje godišnjeg odmora.

### **5. Neplaćeni dopust**

#### **Članak 46.**

Poslodavac može radniku, iznimno na njegovu pisanu i obrazloženu zamolbu, odobriti neplaćeni dopust najdulje do godinu dana, ukoliko to dopušta priroda posla i trenutna potreba Poslodavca. U vrijeme neplaćenog dopusta, prava i obveze iz radnog odnosa miruju, ako Zakonom nije drugačije određeno.

Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta, Poslodavac nije dužan radniku uplaćivati obveze koje se odnose na njegovo mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Odobrenje za korištenje neplaćenog dopusta Poslodavac daje pisanom odlukom.

## **VI. PROGRAM ZBRINJAVANJA VIŠKA RADNIKA**

### **Članak 47.**

Program zbrinjavanja viška radnika izrađuje se pod uvjetima propisanim Zakonom o radu. Poslodavac uz savjetovanje s Radničkim vijećem i Sindikatom utvrđuje kriterije i mjerila za izradu Programa zbrinjavanja viška radnika.

U postupku izrade Programa zbrinjavanja viška radnika prilikom utvrđivanja kriterija izbora radnika za čijim radom će prestati potreba posebno će se voditi računa o :

- a) Samohranom roditelju, odnosno usvojitelju djeteta do 18 godina života
- b) Roditelju ili usvojitelju koji uzdržava troje ili više malodobne djece
- c) Radniku koji je navršio 55 godina života – žena, odnosno 60 godina života – muškarac
- d) Roditelju djeteta s poteškoćama u razvoju ili teško bolesnog djeteta
- e) Radniku invalidu koji ne ispunjava uvjete za invalidsku i starosnu mirovinu.

Na temelju izrađenog Programa, Poslodavac donosi odluku o otkazu Ugovora o radu za svakog radnika.

## **VII. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Članak 48.**

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika;
2. brisanjem Poslodavca iz registra u skladu s posebnim propisima;
3. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
4. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore;
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad;
6. sporazumom radnika i Poslodavca;
7. otkazom;
8. odlukom nadležnog suda.

### **Članak 49.**

U slučajevima redovitog otkaza kojega daje Poslodavac primijenit će se u svemu rokovi iz Zakona o radu.

### **Članak 50.**

Sporazum radnika i Poslodavca o prestanku Ugovora o radu potpisuje za Poslodavca direktor.

U sporazumu o prestanku Ugovora o radu mora se označiti dan prestanka radnog odnosa, izmirenje plaće i drugih primanja i povrat dokumentacije radnika, a za radnike koji su izvršili primopredaju i taj podatak.

### **Članak 51.**

Otkaz mora biti dostavljen radniku u pisanom obliku.

Redoviti otkaz može biti uz propisani otkazni rok.

#### **Članak 52.**

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati Ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštovanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

#### **Članak 53.**

Osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa regulirat će se odredbama Pravilnika o radu.

#### **Članak 54.**

Otkaz ugovora o radu i sve druge odluke koje se u pisanom obliku moraju dostaviti radniku, dostavljaju se radniku na radnom mjestu uz potpis radnika na kopiju odluke-akta koji se dostavlja uz naznaku datuma dostave.

U slučaju dostave odluke o otkazu ugovora o radu, uz osobu koja dostavlja pismeno, biti će nazočan još jedan radnik.

Ako se radniku dostava ne može obaviti na radnom mjestu, dostava se obavlja preporučenom poštanskom pošiljkom s povratnicom, kurirskom službom ili preko javnog bilježnika, na posljednju prijavljenu adresu stanovanja radnika.

#### **Članak 55.**

Ako radnik odbije primitak odluke na radnom mjestu, osoba koja dostavlja pismeno će ostaviti odluku na radnom mjestu radnika, a na presliku će zabilježiti uz svoj potpis činjenicu odbijanja, mjesto gdje je odluka ostavljena, datum i točno vrijeme pokušaja dostave odluke, a u slučaju dostave odluke o otkazu ugovora o radu još ime i prezime jednog radnika koji je bio nazočan odbijanju primitka, te će se istog dana preslik odluke postaviti na oglasnu ploču Poslodavca s naznakom datuma objave, čime će se smatrati da je dostava radniku izvršena upravo s danom postavljanja odluke ili drugog akta na oglasnu ploču Poslodavca.

#### **Članak 56.**

Kad se dostava odluke radniku na njegovu zadnju prijavljenu adresu stanovanja ne može izvršiti ili radnik odnosno član njegovog kućanstva odbija primiti odluku, odluka će se objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca, osim ako radnik nije na bolničkom liječenju ili na putu izvan Republike Hrvatske, a dostava će se smatrati urednom protokom tri dana od objave odluke ili drugog akta na oglasnoj ploči.

### **VIII. PLAĆE I NAKNADE**

#### **Članak 57.**

Radniku pripada plaća za rad u skladu sa ovim Ugovorom i drugim aktima Poslodavca.

Poslodavac će isplatiti radniku plaću odjednom, u pravilu do desetoga dana u mjesecu za protekli mjesec.

Ugovorom o radu utvrđuje se iznos plaće prema kriterijima i mjerilima iz ovog Ugovora i drugih općih akata Poslodavca.

Poslodavac ne može isplatiti radniku plaću koja je niža od minimalne plaće utvrđene Zakonom o minimalnoj plaći.

### Članak 58.

Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni. Obračun iz prethodnog stavka može se radniku dostaviti i elektronskom poštom.

#### 1. Plaća za izvršeni rad

### Članak 59.

Plaća za izvršeni rad sastoji se od:

1. Osnovne plaće utvrđene koeficijentom grupe složenosti i odgovornosti poslova radnog mjesta na koji je radnik raspoređen.
2. Stalnog dijela plaće u iznosu od 1.200,00 kn koji se pribraja osnovnoj plaći.
3. Uvećanja ili umanjenja osnovne plaće.
4. Dodatka na plaću po osnovi radnog staža.
5. Dodatka na plaću na osnovu uvjeta rada.
6. Dodatka na plaću na osnovu neudobnog i pomaknutog radnog vremena.
7. Ostalih dodataka.

#### 2. Osnovna plaća

### Članak 60.

Osnovna plaća radnika isplaćuje se za puno radno vrijeme i normalan radni učinak utvrđen na osnovi složenosti poslova radnog mjesta i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu.

Normalnim učinkom smatra se ostvareni doprinos u radu za pojedino radno mjesto utvrđeno aktom Poslodavca ili uobičajenim za obavljanje pojedinih poslova radnog mjesta.

Složenost poslova radnog mjesta u smislu odredbi ovog Kolektivnog ugovora sadrži:

- značaj radnog mjesta u poslovanju,
- potreban stupanj obrazovanja i drugi uvjeti za obavljanje poslova radnog mjesta,
- potrebno radno iskustvo,
- 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 u obavljanju poslova, koje određuje tehnološki proces i njemu odgovarajuća organizacija rada, odnosno koji su uobičajeni za to radno mjesto i djelatnost Poslodavca.

Osnovna plaća za puno radno vrijeme, koje ovisi o broju radnih dana u mjesecu za koji se plaća obračunava, predstavlja mjesečni fond sati pomnožen s osnovicom u iznosu od 2.601,00 kn i koeficijentom grupe složenosti utvrđenim Tarifom koja je sastavni dio Pravilnika o radu, a u koju je razvrstano radno mjesto radnika, te podijeljen s prosječnim mjesečnim fondom sati u tekućoj godini.

U slučaju da prosječan mjesečni fond sati ne predstavlja cijeli broj, vrijednost do 0,5 zaokružuje se na manji broj, a vrijednost iznad 0,5 uključujući i 0,5 zaokružuje se na veći broj.

Stalni dio plaće iznosi 1.200,00 kn i pribraja se osnovnoj plaći, te ne predstavlja osnovnu plaću, osim kod ispunjavanja uvjeta o isplati minimalne plaće sukladno Zakonu o minimalnoj plaći u kojem slučaju se isti smatra sastavnim dijelom osnovne plaće.

Osnovna plaća iz stavka 4. ovog članka korigirati će se ako to dopuste rezultati poslovanja.

Predstavnici Sindikata koji djeluju kod Poslodavca imaju pravo i mogućnost sudjelovati u dopuni, izmjeni i izradi Tarife do trenutka dostavljanja konačnog prijedloga teksta Tarife Radničkom vijeću zbog savjetovanja.

**Članak 61.**

Prosječna plaća radnika Poslodavca (Društva) sastoji se od plaće za izvršeni rad iz članka 59. ovog Ugovora, naknada plaće iz članka 43., 72. i 73. ovog Ugovora, te plaća koje su definirane posebnim ugovorima (ugovori rukovoditelja, uprave Poslodavca, aneksi ugovora o pripravnosti). U prosječnu plaću ne uračunavaju se primici u naravi i ostali primici koji se u poreznom smislu smatraju plaćom.

**Članak 62.**

Svi poslovi, odnosno radna mjesta razvrstavaju se u 10 osnovnih grupa koje se dijele u podgrupe, a odnos između osnovne plaće najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta je 1,00 : 4,00.

**Članak 63.**

Koeficijent složenosti poslova za svako radno mjesto utvrđen je u Tarifi koja je sastavni dio Pravilnika o radu.

Radniku koji je zasnovao radni odnos u svojstvu pripravnika isplatit će se 80% osnovne plaće radnog mjesta za koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme.

**Članak 64.**

U slučaju kada radnik po nalogu ovlaštenog rukovoditelja, a temeljem pisanog odobrenja direktora Društva, privremeno obavlja poslove drugog, privremeno odsutnog radnika, te kada su ti poslovi vrednovani višim koeficijentom od poslova koje inače obavlja temeljem svog ugovora o radu, pripada mu plaća do visine koeficijenta poslova koje je privremeno obavljao, pod uvjetom da zamjena nije trajala manje od 15 radnih dana uzastopno i da uzrok privremenoj zamjeni nije godišnji odmor.

**3. Uvećanje ili umanjenje osnovne plaće****Članak 65.**

Poslodavac može temeljem pisanog prijedloga rukovoditelja organizacijske jedinice svojom odlukom osnovnu plaću radnika povećati do 20% kada radnik izvršava poslove i radne zadatke u opsegu i kvaliteti koja je veća od uobičajene, odnosno umanjiti do 20% kada radnik izvršava poslove i radne zadatke u opsegu i kvaliteti koja je manja od uobičajene.

Osnovna plaća radnika uvećat će se za 8% ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15% ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti, ako je navedeno u funkciji radnog mjesta radnika.

**4. Dodatak na plaću na osnovu radnog staža****Članak 66.**

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,5%.

Pravo na povećanje osnovne plaće prema prethodnom stavku pripada radniku za ukupni radni staž.

**5. Dodatak na plaću na osnovu uvjeta rada****Članak 67.**

Radnicima pripada dodatak na osnovnu plaću i to:

- |  |     |
|--|-----|
| 1. svjetioničarima na I. kategoriji svjetionika:<br>Blitvenica, Sušac, Palagruža, Glavat                                   | 65% |
| 2. svjetioničarima na II. kategoriji svjetionika:<br>Sv. Ivan na pučini, Porer, Tajerske sestrice,<br>Gruica i Sv. Andrija | 50% |
| 3. radnicima - članovima posade brodica  | 40% |
| 4. svjetioničarima na III. kategoriji svjetionika:   |     |

Babac i Murvica	30%
5. svjetioničarima na IV. kategoriji svjetionika: Susak, Veli Rat, Ražanj, Stončica i Struga,	20%
6. svjetioničarima na ostalim svjetionicima	10%
7. signalistima i operatorima pomorskih komunikacija u smjenskom radu	10%

## 6. Dodaci na plaću na osnovu neudobnog i pomaknutog radnog vremena

### Članak 68.

Osnovna plaća radnika uvećava se:

1. za prekovremeni rad	50%
2. za rad noću	50%
3. za rad signalista, operatora pomorskih komunikacija i čistačica u drugoj smjeni	15%
4. za rad na dane blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, za dane zaštitnika gradova i za dan Sv.Nikole	80%
5. za rad subotom	20%
6. za rad nedjeljom	50%.

Dodatak za rad iz točke 4. ne može se kumulirati s dodacima iz točke 5. i 6. ovog članka.

## 7. Ostali dodaci

### Članak 69.

Radnicima koji vrše pjeskarenje, špricanje bojom pod tlakom i brušenje PVC materijala, pripada dodatak na osnovnu plaću od 100% za svaki sat takvog rada.

Radnicima koji vrše plastificiranje pripada dodatak na osnovnu plaću od 50% za svaki sat takvog rada.

Radnicima koji zbog potrebe posla borave u prostoriji u kojoj se vrši plastificiranje pripada dodatak na osnovnu plaću od 50% za svaki sat takvog rada.

Radnicima koji vrše zavarivanje pripada dodatak na osnovnu plaću od 50% za svaki sat takvog rada.

Radnicima koji rade u otežanim uvjetima rada u strojarnici na plovnom objektu i kupolama svjetionika pripada dodatak na osnovnu plaću od 50% za svaki sat takvog rada.

Radniku koji je određen za upravljanje i održavanje postrojenja betonare za ukupno odrađeni mjesečni fond redovnih sati pripada dodatak na osnovnu plaću od 10% kada radi na m/b „Svjetionik“ i na m/b „Plovput Split.“

### Članak 70.

Radnicima na poslovima ronioca pripada poseban dodatak na osnovnu plaću kada vrše ronilačke radove.

Visina dodatka za ronjenje određuje se po satu rada pod vodom kao i dubini ronjenja i to kako slijedi:

1. do 10 m	uvećanje za 120% za svaki sat rada
2. od 10 - 15 m	uvećanje za 140% za svaki sat rada
3. preko 15 m	uvećanje za 170% za svaki sat rada
4. na temperaturi ispod 16 °C	uvećanje za 50% za svaki sat rada
5. za rad u zagađenim lukama	uvećanje za 50 % za svaki sat rada

Dodaci iz točke 1., 2. i 3. ne isključuju dodatke iz točaka 4. i 5.

### Članak 71.

Radniku koji obavlja rad na visini, za koji mu je po propisima o zaštiti na radu Poslodavac dužan osigurati potrebna zaštitna sredstva, a radnik ih je dužan koristiti, pripada posebni dodatak.

Da bi ostvario pravo na poseban dodatak, radnik mora biti stručno osposobljen i zdravstveno sposoban za obavljanje ove vrste posla.

Poseban dodatak definiran je postotkom prosječne plaće radnika Poslodavca (Društva) za prethodni mjesec, a određuje se po slijedećim kriterijima:

1. Montaža skele, demontaža skele, radovi na krovu objekta, radovi na objektu kada priroda posla zahtjeva složeniji i dugotrajniji tehnički zahvat izvan ograđenog dijela objekta...5 %
2. Radovi na antenskom stupu, radovi na objektu izvan ograđenog dijela kad je visina objekta veća od 15 m.....10 %

Poseban dodatak za rad na visini radnik može ostvariti jednokratno po pojedinom radnom zadatku koji obavlja na objektu.

Posebni dodaci se ne mogu kumulirati po pojedinom radnom zadatku koje radnik obavlja na objektu.

Za svaki sat rada na visini radniku pripada dodatak od 50% na osnovnu plaću.

Sve organizacijske jedinice dužne su izrađivati detaljne mjesečne izvještaje o dodacima iz ovog članka.

## 8. Naknada plaće

### Članak 72.

Radniku pripada naknada plaće kao da je u to vrijeme na radu za vrijeme izostanka s rada u slijedećim slučajevima:

1. plaćeni dopust,
2. državni blagdan i neradni dani utvrđeni Zakonom,
3. poziv vojnih vlasti,
4. za obavljanje upravljačke, javne ili druge društvene funkcije na koju je radnik izabran ili imenovan,
5. liječnički pregled i ambulantno liječenje koje radnik ne može obaviti u slobodno vrijeme,
6. dragovoljno darivanje krvi,
7. zastoj u poslu bez krivnje radnika kao npr. u slučaju nedostatka sirovine, pogonske energije i sl.,
8. obrazovanje i stručno usavršavanje u skladu s potrebama Poslodavca,
9. obrazovanje i stručno usavršavanje za povjerenika sindikata, za članove Radničkog vijeća i Povjerenika zaštite na radu.

Za vrijeme korištenja slobodnih dana ostvarenih radom u subotu, nedjelju, blagdane i neradne dane, te preraspodjelom radnog vremena radniku članu posade pripada pravo na naknadu plaće u visini osnovne plaće kojoj se pribraja i stalni dio plaće.

### Članak 73.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) radniku pripada naknada plaće na teret Poslodavca u visini 90% od plaće isplaćene u prethodnom mjesecu, a 100% u slučaju ozljede na radu ili profesionalnog oboljenja.

### Članak 74.

U slučaju neopravdanih izostanaka obvezne doprinose Poslodavac isplaćuje na teret tog radnika.

## 9. Ostala materijalna prava radnika

### Članak 75.

Ukoliko nije drugačije određeno ovim Ugovorom Radniku će se isplatiti sve naknade, potpore, jubilarne nagrade, darovi za djecu, otpremnine i dar u naravi u najvišem iznosu utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak kao primici koji se ne smatraju plaćom, osim dnevnice, terenskog dodatka i pomorskog dodatka koje Poslodavac regulira Odlukom.

Radnicima će se prigodna nagrada u neoporezivom iznosu od 2.500,00 kn isplatiti povodom uskrasnih blagdana (uskrsnica). Iznimno za 2019. godinu prigodna nagrada je isplaćena u siječnju 2019., te se neće ponovno isplaćivati povodom uskrasnih blagdana.

Novčana nagrada za radne rezultate u neoporezivom iznosu od 5.000,00 kn isplatit će se u dva dijela kao dodatak uz mjesečnu isplatu plaće i to prvi dio u iznosu od 2.500,00 kn zajedno s isplatom plaće za lipanj, a drugi dio u iznosu od 2.500,00 kn zajedno s isplatom plaće za studeni. Pravo na isplatu novčane nagrade za radne rezultate imaju radnici koji su u trenutku isplate u neprekidnom radnom odnosu kod Poslodavca najmanje 12 mjeseci.

Ako je na službenom putu radniku na teret poslodavca osiguran jedan obrok (ručak ili večera) neoporezivi iznos dnevnice koji se isplaćuje u novcu umanjuje se za 30% odnosno za 60% ako su osigurana dva obroka (ručak i večera).

### Naknada troškova prijevoza

#### Članak 76.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i/ili međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte one vrste javnog prijevoza koja je povoljnija za Poslodavca.

Ako na određenom području odnosno udaljenosti nema organiziranog prijevoza, naknada troškova prijevoza na posao i s posla utvrđuje se u visini cijene prijevoza koja je utvrđena na približno jednakim udaljenostima na kojima je organiziran prijevoz.

Pod mjestom stanovanja u smislu stavka 1. ovog članka smatra se mjesto s kojeg radnik svakodnevno odlazi na posao i u kojeg se, nakon posla, vraća, a koje predstavlja prebivalište odnosno boravište radnika.

Istinitost podataka o mjestu stanovanja tj. o mjestu odakle radnik svakodnevno putuje na posao utvrđuje se sukladno evidenciji o radniku koju vodi Odsjek za kadrovske i opće poslove Poslodavca.

Radnik nema pravo na naknadu troškova prijevoza ako cijeli mjesec nije uopće radio iz bilo kojeg razloga.

### Izvanredne pomoći

#### Članak 77.

Djeci umrlih radnika isplaćuje se stipendija za redovito školovanje u tuzemstvu i inozemstvu na srednjim, višim i visokim školama te fakultetima, prema odluci Poslodavca do iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Djeci umrlih radnika isplaćuje se potpora za školovanje do 15. godine života odnosno do završetka osnovnoškolskog obrazovanja, prema odluci poslodavca do iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

U slučaju smrti radnika kao posljedice nesretnog slučaja na radu, Poslodavac će isplatiti potporu obitelji radnika u neto iznosu od 8 prosječnih mjesečno isplaćenih neto plaća po zaposlenom u pravnim osobama Republike Hrvatske za prethodnu kalendarsku godinu, uvećano za dvije mjesečne isplaćene plaće radnika u mjesecu koji je prethodio smrti radnika, a za slučaj smrti radnika neto iznos od 3 prosječne mjesečno isplaćene neto plaće po zaposlenom u pravnim osobama Republike Hrvatske za prethodnu kalendarsku godinu, uvećano za dvije mjesečne isplaćene plaće radnika u mjesecu koji je prethodio smrti radnika.



### **Članak 78.**

Radnicima Društva koji su samohrani roditelji ili imaju djecu s tjelesnim oštećenjem i poteškoćama u razvoju isplaćuje se novčana pomoć za školovanje i studiranje jednom godišnje, temeljem odluke Poslodavca i to do završetka srednje škole, odnosno fakulteta, a najduže do 27. godine života djeteta.

## **10. Učenici na praktičnom radu kod Poslodavca**

### **Članak 79.**

Učenici na praktičnom radu kod Poslodavca imaju pravo na nagradu za vrijeme praktičnog rada koja se određuje razmjerno vremenu provedenom na praksi, a sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

## **11. Pomorski dodatak**

### **Članak 80.**

Pomorski dodatak je naknada koja se isplaćuje radniku koji je član posade broda za svaki dan ukrcaja.

Početak obračuna pomorskog dodatka započinje danom ukrcaja, a zaključuje se danom iskrcaja. Za obračun pomorskog dodatka koristi se izvadak iz broskog dnevnika koji se priključuje njegovom obračunu.

Pomorski dodatak se sastoji od dva dijela.

Prvi dio se isplaćuje radniku kao članu posade broda, za sve dane kada je ukrcao na brodu.

Drugi dio se isplaćuje u brodsku blagajnu kao dnevna naknada za radnike članove posade na brodovima Društva.

Visina pomorskog dodatka utvrđuje se odlukom direktora Društva.

Ukupan iznos pomorskog dodatka koji se isplaćuje za prvi i drugi dio kao dnevna naknada određuje se do visine utvrđene Pravilnikom o porezu na dohodak.

## **12. Naknada za odvojeni život**

### **Članak 81.**

Svjetioničaru će se naknada za odvojeni život od obitelji isplatiti u iznosu od 55,00 kn po danu, za vrijeme provedeno na radu u mjestu rada različitom od mjesta njegovog prebivališta ili uobičajenog boravišta.

Pod obitelji iz prethodnog stavka smatra se bračni drug, djeca, posvojenik, udomljeno dijete i štićenik, ako su prijavljeni na istoj adresi stanovanja kao i svjetioničar.

## **13. Osiguranje**

### **Članak 82.**

Poslodavac se obvezuje da će na teret troškova poslovanja kolektivno osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja na radu i izvan rada (24 satno osiguranje). Poslodavac se obvezuje da će na teret troškova poslovanja dodatno i dopunski zdravstveno osigurati radnike.

## **14. Uplata premije dobrovoljnog mirovinskog osiguranja**

### **Članak 83.**

Poslodavac se obvezuje da će na teret troškova poslovanja uplaćivati radnicima uz njihov pisani pristanak premiju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja mjesečno najmanje 100,00 kn.

Poslodavac će u prosincu tekuće godine, u skladu s likvidnosti i ako procjena financijskog rezultata dozvoljava obračun i uplatu povećanog iznosa premije, donijeti odluku o uplati do

najvišeg iznosa utvrđenog Zakonom o porezu na dohodak kao primitak na koji se ne plaća porez na dohodak.

## IX. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

### Članak 84.

Izum je novoostvareno rješenje nekog tehničkog problema koje Poslodavac može upotrijebiti u svom poslovanju i koje ispunjava zakonske uvjete za dobivanje patenta.

Tehničko unapređenje je tehničko rješenje kojim se proizvodni postupak unapređuje svrsishodnijom upotrebom poznatih tehničkih sredstava i tehnoloških postupaka i time postiže veća učinkovitost, bolja kakvoća proizvoda, ušteda materijala i energije, bolje korištenje strojeva i uređaja, bolji nadzor proizvoda i veća sigurnost na radu ili dobivanje novog proizvoda koji nije predmet patenta.

### Članak 85.

Radnik je dužan o izumu ostvarenom na radu i u vezi s radom obavijestiti Poslodavca. Izum pripada Poslodavcu.

Radnik može predložiti Poslodavcu prihvaćanje tehničkog unapređenja.

Ukoliko radnik predloži tehničko unapređenje i njegovu primjenu, a Poslodavac isto prihvati, tehničko unapređenje pripada Poslodavcu uz obvezu radnika da preda Poslodavcu svu dokumentaciju (opis, podatke i crteže) potrebnu za njegovo razumijevanje.

### Članak 86.

Za izume i unapređenja iz članka 84. radnik ima pravo na novčanu naknadu prema procijenjenoj novčanoj koristi koju će utvrditi stručna komisija imenovana od Poslodavca uzimajući u obzir:

- tehnički i gospodarski značaj izuma odnosno tehničkog unapređenja
- gospodarsku korist koja je ostvarena i koja se očekuje ostvariti upotrebom
- vrijednost sredstava koje je Poslodavac uložio ili će uložiti u ostvarenje izuma odnosno tehničkog unapređenja.

Na osnovu prosudbe rezultata koji će se ostvariti primjenom izuma odnosno tehničkog unapređenja i vrijednosti sredstava koje je Poslodavac uložio ili mora uložiti u primjenu izuma odnosno tehničkog unapređenja komisija će prosuditi koju gospodarsku korist može Poslodavac očekivati primjenom izuma odnosno tehničkog unapređenja u narednih pet godina.

### Članak 87.

Na osnovu novčano iskazane procjene korisnosti iz članka 86. izumitelju pripada 20% iznosa od procjene korisnosti izuma, a predlagatelju tehničkog unapređenja pripada 10% iznosa od procjene korisnosti tehničkog unapređenja, a posebnim ugovorom utvrditi će se točan iznos novčane naknade koji pripada izumitelju odnosno predlagatelju tehničkog unapređenja, sukladno iskazanoj procjeni korisnosti, te rok isplate.

Novčani iznos naknade može se radniku isplatiti i u više jednakih dijelova.

### Članak 88.

O izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ali je u vezi s djelatnošću Poslodavca radnik je dužan obavijestiti Poslodavca te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom. Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz prethodnog stavka.

## **X. ODGOVORNOST ZA NASTALU ŠTETU**

### **1. Odgovornost radnika**

#### **Članak 89.**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

#### **Članak 90.**

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je uzrokovao. Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima. Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom za štetu odgovaraju solidarno.

#### **Članak 91.**

Visina štete utvrđuje se na osnovu cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećene stvari.

#### **Članak 92.**

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 20% prosječne mjesečne isplaćene neto plaće po zaposlenom u pravnim osobama Republike Hrvatske za prethodnu kalendarsku godinu, ako je prouzrokovana:

1. Izazivanjem i/ili fizičkim sukobom za vrijeme radnog vremena.
2. Neopravdanim izostankom s rada jedan ili više dana.

Za svako zakašnjenje radnika na posao ili za svaki izlazak bez odobrenja prije vremena završetka rada, utvrđuje se naknada štete u paušalnom iznosu na način da se od ukupnog mjesečnog fonda sati, u mjesecu u kojem je zakašnjenje ili prijevremeni izlazak, odbije jedan sat, a u slučaju zakašnjenja preko jednog sata za svaki započeti sat odbija se cijeli sat.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz prethodnog stavka veća od utvrđenog iznosa naknade, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

#### **Članak 93.**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu naknadi Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

#### **Članak 94.**

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete ako je slabog imovinskog stanja, te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu, o čemu odlučuje Poslodavac.

Odredba prethodnog stavka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom počinjenim s namjerom.

### **2. Odgovornost Poslodavca**

#### **Članak 95.**

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

## X. OBRAZOVANJE RADNIKA

### Članak 96.

Poslodavac će omogućiti školovanje, odnosno stručno usavršavanje i napredovanje radnika na poslu u skladu sa sposobnostima radnika i potrebama Poslodavca.

Tijekom školovanja za potrebe Poslodavca, radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće kao da je radio, osim ako nije drugačije uređeno između Poslodavca i radnika.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na školovanje i Poslodavca uređuju se posebnim ugovorom.

## XI. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

### Članak 97.

Radnici 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.

Radnici u Društvu suodlučuju na način utvrđen Zakonom o radu preko Radničkog vijeća.

Ovlasti i uvjeti za rad Radničkog vijeća, uredit će se posebnim Sporazumom između Poslodavca i Radničkog vijeća sukladno odredbama Zakona o radu.

## XII. SINDIKAT

### Članak 98.

Radnici se slobodno organiziraju u Sindikat bez ikakve razlike i posljedica za članstvo ili nečlanstvo u Sindikatu ili Sindikatima.

Povjerenik Sindikata ima pravo najaviti se Poslodavcu i zatražiti svu dokumentaciju - informacije i drugo radi vršenja svoje funkcije kod Poslodavca, te izvršiti uvid u isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika iz radnog odnosa.

Povjereniku Sindikata omogućit će se, uz prethodni dogovor s Poslodavcem, sudjelovanje na sastancima, na kojima se odlučuje o pravima, obvezama ili odgovornostima radnika.

### Članak 99.

Sindikat je dužan pismeno obavijestiti Poslodavca o izboru i mandatu Povjerenika Sindikata, u roku od sedam dana od izbora.

U slučaju povećanja broja Povjerenika koji uživaju zaštitu kod Poslodavca, Sindikat će pismeno izvjestiti Poslodavca u roku iz stavka 1. ovog članka.

Povjerenik Sindikata obavlja funkciju tijekom radnog vremena tako da za svakog člana sindikata može koristiti 4 sata godišnje koja su mu plaćena kao da radi.

Radi sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija Sindikata Povjerenik ima pravo na odsustvo uz naknadu plaće, uz prethodnu najavu i dogovor s Poslodavcem.

### Članak 100.

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće otkazati ugovor o radu ili na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike. Poslodavac će za vrijeme iz prethodnog stavka, u svemu postupati po odredbama Zakona o radu i na zakonu donesenih propisa o zaštiti Povjerenika Sindikata.

Poslodavac se obvezuje osigurati obračun sindikalne članarine i drugih odbitaka, te ih doznačiti na bankovni račun Sindikata, a temeljem obavijesti Sindikata.

Sindikat se obvezuje u roku od sedam dana izvjestiti Poslodavca o svim eventualnim izmjenama navedenog u stavku 3. ovog članka.

### **Članak 101.**

Poslodavac je dužan za obnašanje sindikalnih aktivnosti osigurati:

- prostor za rad i održavanje sastanaka Sindikata i njegovih tijela,
- pravo na objavljivanje oglasa na određenim mjestima koja su dostupna članstvu, kao i pravo distribucije sindikalnog tiska.

Poslodavac će za članove Sindikata snositi troškove (puta i putne naloge) radi:

- sudjelovanja na sastancima koje organizira Poslodavac,
- prisustvovanja sastancima pregovaračkih odbora Poslodavca i sindikata na izradi Kolektivnog ugovora,
- sudjelovanje na sjednicama komisije koja će tumačiti odredbe ovog Ugovora.

### **Članak 102.**

Članovi izvršnog tijela Sindikata (Povjereništva) imaju pravo održavati sastanke u radno vrijeme, uz prethodni dogovor s Poslodavcem.

Sindikat ima pravo na održavanje skupštine za vrijeme radnog vremena, uz prethodni dogovor s Poslodavcem.

## **XIII. POSLOVNA I SLUŽBENA TAJNA**

### **Članak 103.**

Predstavnik Sindikata i ostali radnici zaposleni kod Poslodavca koji saznaju poslovnu ili službenu tajnu, dužni su tajnu čuvati i ne smiju je neovlašteno priopćavati drugim radnicima ili trećim osobama.

Neovlašteno priopćavanje poslovne ili službene tajne iz prethodnog stavka ovog članka predstavlja tešku povredu radne dužnosti radnika, zbog koje takvom zaposleniku može biti otkazan Ugovor o radu.

Poslovna i službena tajna utvrđuje se odlukom direktora.

## **XIV. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA**

### **Članak 104.**

U slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi ovog Ugovora ili drugog sličnog spora koji bi mogao dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije (kolektivni radni spor), mora se provesti postupak mirnog rješavanja spora.

Mirenje sprovodi mirovno vijeće od pet članova.

Svaka strana određuje po dva člana vijeća, a predsjednika biraju sporazumno.

Troškove rada mirovnog vijeća snosi Poslodavac.

### **Članak 105.**

Spor pred mirovnim vijećem mora se završiti u roku od pet dana, računajući od dana kada mu je zahtjev podnesen.

Ukoliko stranka/stranke nisu zadovoljne odlukom mirovnog vijeća spor se povjerava Arbitražnoj komisiji.

### **Članak 106.**

Pisanim sporazumom između Poslodavca i Sindikata urediti će se pitanja imenovanja arbitra ili arbitražne komisije te druga pitanja arbitražnog postupka.

Arbitraža može odlučiti samo o pitanju koje su pred nju iznijele stranke spora.

Arbitražna komisija odlučuje konačno i pravomoćno u svim sporovima koji nastaju iz i u svezi s ovim Ugovorom, poglavito se to odnosi na sporove glede tumačenja, sadržaja, primjene ili postojanja ovog Ugovora.

Arbitražnu komisiju sačinjavaju predsjednik i šest članova.

Svaka ugovorna strana imenuje tri člana. Članovi Arbitražne komisije sporazumno imenuju sedmog člana koji je ujedno i predsjednik.

Arbitražna komisija donosi odluke većinom glasova od ukupnog broja članova.

Ugovorne strane su dužne imenovati članove Arbitražne komisije i o tome izvijestiti drugu stranu u roku od tri dana od dana kada je jedna ugovorna strana pismeno izjavila da se određeni problem ne može riješiti, te da ga treba iznijeti pred Arbitražnu komisiju.

Arbitražna komisija rješenje problema i odluku mora dostaviti u roku od najviše pet radnih dana od dana kada su ugovorne strane predale spor na rješavanje.

## XV. ŠTRAJK

### Članak 107.

Sindikata ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova, te zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene do dana dospijeca.

Štrajk se mora najaviti Poslodavcu najmanje tri dana prije početka. Inicijativa, organizacija i izjašnjavanje o štrajku može se provesti u radno vrijeme, ukoliko se ne remeti proces rada i uz prethodnu najavu Poslodavcu.

Sva ostala pitanja štrajka regulirana su Zakonom o radu.

### Članak 108.

Stranke potpisnice ovog Ugovora suglasne su da štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja.

U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za provedbu štrajka, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka, te način njegova provođenja.

Poslove koji će se obavljati za vrijeme štrajka, temeljem odredbi Zakona o Plovputu utvrđuje Ministar.

Poslodavac ne smije tijekom štrajka zaposliti druge radnike umjesto štrajkača, osim na onim poslovima koji su utvrđeni odlukom Ministra sukladno odredbama Zakona o Plovputu.

Poslodavac može isključiti radnika s rada - privremeno udaljenje s rada, samo kao odgovor na započeti štrajk.

Isključenje s rada iz prethodnog stavka ne smije započeti prije isteka roka od osam dana od početka štrajka, a broj isključenih radnika s rada ne smije biti veći od polovice radnika koji su u štrajku.

Organiziranje i sudjelovanje u štrajku sukladno odredbama zakona, ovog Ugovora i Statuta Sindikata, ne predstavlja povredu radne dužnosti, niti može biti osnova za prestanak Ugovora o radu.

Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika, poradi organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, organiziranom sukladno odredbama zakona, ovog Ugovora i pravilima Sindikata.

Radnik ne smije biti prisiljen da sudjeluje u štrajku.

### Članak 109.

Štrajk solidarnosti može se provesti ukoliko se ne remeti proces rada i uz prethodnu najavu Poslodavcu.

## XVI. OSTALE UGOVORNE ODREDBE

### Članak 110.

Ovaj Ugovor zaključuje se na vrijeme od jedne godine, računajući od dana njegovog potpisivanja uz mogućnost produljenja sukladno stavku 3. ovog članka.

Ugovorne strane će najmanje 30 dana prije isteka roka na koji je sklopljen ovaj Ugovor (rok od jedne godine) započeti pregovore o sklapanju novog Ugovora.

Ukoliko niti jedna ugovorna strana ne pokrene postupak za pregovore u roku iz stavka 2. ovog članka, Ugovor ostaje i dalje na snazi najduže pet godina računajući od dana potpisivanja i primjenjuje se u cijelosti uz mogućnost njegovog otkazivanja u svako doba bez navođenja otkaznog razloga.

U slučaju otkazivanja ugovora otkazni rok iznosi tri mjeseca.

Istekom roka od pet godina računajući od dana potpisivanja Ugovora, odredbe ovog Ugovora neće se više primjenjivati.

Produžena primjena pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru iznosi tri mjeseca od isteka roka na koji je ugovor sklopljen, odnosno tri mjeseca od isteka otkaznog roka.

Svaka ugovorna strana ima pravo predložiti izmjenu ili dopunu Ugovora i to u pisanom obliku.

Druga ugovorna strana je obvezna očitovati se na predložene izmjene ili dopune u roku od 15 dana.

### Članak 111.

Za vrijeme važenja ovog Ugovora, kao i slučaju dok traju pregovori u svezi njegove izmjene i dopune, nije dopušteno poduzimanje industrijske akcije.

Odredba iz prethodnog stavka ne primjenjuje se u slučaju poduzimanja industrijske akcije solidarnosti.

### Članak 112.

Radnici po ovom Ugovoru imaju jednaka prava i obveze, bez obzira jesu li u radnom odnosu po osnovi Ugovora o radu na neodređeno ili određeno vrijeme ili s punim ili nepunim radnim vremenom. Obim prava određuje se prema kriterijima i mjerilima iz zakona, drugih propisa i ovog Ugovora.

### Članak 113.

Sve što ovim Ugovorom nije regulirano, a odnosi se na slobodu udruživanja i djelovanja radnika i Poslodavca, tumačit će se prema važećim zakonima.

### Članak 114.

Ovaj Ugovor svaka ugovorna strana može otkazati zbog:

- izmijenjenih propisa u svezi pitanja upravljanja i financiranja Poslodavca,
- toga što druga ugovorna strana krši obveze iz Ugovora,
- bitnih promjena okolnosti, uvjeta poslovanja i materijalnog položaja Poslodavca.

Protekom roka od jedne godine računajući od dana stupanja Ugovora na snagu svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Ugovor u svako doba bez navođenja otkaznih razloga.

Otkaz se podnosi u pisanom obliku.

## 1. Tumačenje i praćenje primjene Ugovora

### Članak 115.

Za tumačenje ovog Ugovora ugovorne strane biraju komisiju od pet članova u roku od sedam dana od dana nastupa događaja koji zahtijeva tumačenje. Po dva člana imenuje svaka strana, a predsjednika i petog člana biraju sporazumno.

Komisija iz stavka 1. ovog članka dužna je ugovornim stranama dostaviti tumačenje odredaba ovog Ugovora, u roku od sedam dana od dana primitka zahtjeva.

## 2. Završne odredbe

### Članak 116.

Poslodavac je dužan donijeti i objaviti zakonom i drugim propisima, te ovim Ugovorom predviđene pravilnike kojima se uređuje plaća, organizacija rada i druga pitanja važna za radnike, ako ovim Ugovorom nisu regulirana.

### Članak 117.

Ako neke obveze i prava radnika nisu obuhvaćena ovim Ugovorom na njih će se primjenjivati važeći zakoni, pravilnici i drugi opći akti Poslodavca.

### Članak 118.

Ovaj Ugovor stupa na snagu i primjenjuje se od 01.03.2019. godine.

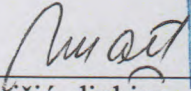
### Članak 119.

Ovaj Ugovor bit će objavljen u skladu s odredbama pozitivnih propisa.

### Članak 120.

Ovaj Ugovor sklopljen je u osam istovjetnih primjeraka, od kojih svaka strana zadržava po dva, a dva primjerka se dostavljaju Ministarstvu rada i mirovinskog sustava Republike Hrvatske.

**POSLODAVAC:**  
PLOVPUT d.o.o. Split

  
dr.sc. Mate Perišić, dipl.ing.

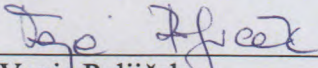


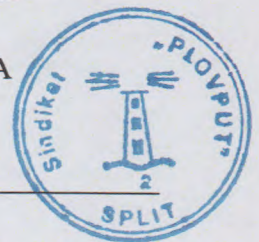
**SINDIKAT:**  
SINDIKAT POMORACA HRVATSKE

  
Neven Melvan



SINDIKAT ZAPOSLENIKA  
"PLOVPUT" SPLIT

  
Vanja Poljičak



Broj: 1-308/19-4014