

3. MAJ

KOLEKTIVNI UGOVOR

o pravima i obvezama radnika/radnica i Poslodavca u društvima

- BI 3.MAJ d.d.
- 3.MAJ BRODOGRADILIŠTE d.d.
- 3.MAJ MOTORI I DIZALICE d.d.
- 3.MAJ TIBO d.d.
- 3.MAJ STM d.o.o.
- 3.MAJ UGOSTITELJSTVO d.o.o.
- 3.MAJ SERVIS - MDU d.o.o.
- 3.MAJ OEK d.o.o.

Rijeka, studeni 2008.

SADRŽAJ

I. OPĆE ODREDBE

*Dogovorno uređenje međusobnih odnosa
Predmet i sadržaj Kolektivnog ugovora*

1.1.. RADNO VRIJEME

*Puno radno vrijeme
Radni tjedan
Preraspodjela radnog vremena
Prekovremeni rad*

1.2. ODMORI I DOPUSTI

*Trajanje godišnjeg odmora
Dodatni dani godišnjeg odmora temeljem duljine radnog staža
Dodatni dani godišnjeg odmora radnicima/radnicama koji/koje rade na poslovima na kojima se radni staž osiguranja računa s povećanim trajanjem
Utvrdjivanje broja dana godišnjeg odmora
Plan korištenja godišnjeg odmora
Neiskorišteni godišnji odmor
Plaćeni dopust
Neplaćeni dopust*

1.3. PLAĆE

*Struktura plaće
Osnovna plaća
Najniža osnovna plaća
Korekcija najniže osnovne plaće
Skupina poslova i najniži koeficijenti složenosti
Dodaci na osnovnu plaću
 *Dodatak na osnovnu plaću za radni staž
 Dodaci za rad na dane blagdana i neradnih dana propisanih zakonom, za vrijeme prekovremenog rada, noćnog rada, rada u drugoj smjeni kada radnici/radnice rade izmjenično u smjenama i za rad nedjeljom
 Stalni mjesečni dodatak
 Stimulativni dio plaće
 Dodatak za otežane uvjete rada*
Isplata plaće*

1.4. NAKNADE PLAĆE

*Naknada za bolovanje
Naknada za plaćene neodrađene sate
Naknada za vrijeme kad radnik/radnica zbog opravdanih razloga ne radi
Isplata naknada*

1.5. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA/RADNICA

Regres za godišnji odmor

Osiguranje

Prijevoz na posao i s posla

Otpremnine

Jubilarne nagrade

Pokloni djeci radnika/radnica

Solidarne novčane potpore

Novčane potpore za školovanje djece umrlih radnika/radnica

Dnevnice za službena putovanja i druge vrste naknada

Prigodne isplate

1.6. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

II. PRAVA I UVJETI ZA RAD SINDIKATA

III. IZMJENE, DOPUNE I OBNOVA KOLEKTIVNOG UGOVORA

IV. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Obvezno mirenje

V. OTKAZIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

VI. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Temeljem članaka 194-212. Zakona o radu (NN 137/04 pročišćeni tekst) Sindikat metalaca Hrvatske (SMH) Podružnica SMH u društvu BI 3.MAJ, u osobi glavnog sindikalnog povjerenika Juraja Šoljića u ime svojih članova/članica i Sindikat 3.MAJ u društvu BI 3.MAJ d.d., u osobi predsjednika sindikata Eduarda Jalžabetića u ime svojih članova/članica (u daljnjem tekstu: Sindikati)

i

- BI 3.MAJ d.d.
- 3.MAJ BRODOGRADILIŠTE d.d.
- 3.MAJ MOTORI I DIZALICE d.d.
- 3.MAJ TIBO d.d.
- 3.MAJ STM d.o.o.
- 3.MAJ UGOSTITELJSTVO d.o.o.
- 3.MAJ SERVIS - MDU d.o.o.
- 3.MAJ OEK d.o.o.

zastupani po Upravama navedenih društava (u daljnjem tekstu: Poslodavac), sklopili su u Rijeci dana 17. studenog 2008. godine slijedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR

o pravima i obvezama radnika/radnica i Poslodavca u društvima

- BI 3.MAJ d.d.
- 3.MAJ BRODOGRADILIŠTE d.d.
- 3.MAJ MOTORI I DIZALICE d.d.
- 3.MAJ TIBO d.d.
- 3.MAJ STM d.o.o.
- 3.MAJ UGOSTITELJSTVO d.o.o.
- 3.MAJ SERVIS - MDU d.o.o.
- 3.MAJ OEK d.o.o.

I. OPĆE ODREDBE

Dogovorno uređenje međusobnih odnosa

Članak 1.

Polazeći od načela sporazumnog uređenja radnih odnosa radi promicanja socijalne i ekonomske sigurnosti radnika/radnica u društvu, potpisnici Kolektivnog ugovora izražavaju volju i spremnost dogovornog uređenja međusobnih odnosa.

Članak 2.

Ovaj Kolektivni ugovor obvezuje i primjenjuje se na ugovorne strane koje su ga sklopile odnosno njihove članove i članice, kao i na radnike/radnice društava u sastavu Grupe 3.MAJ.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi Kolektivnog ugovora, te odredbe Kolektivnog ugovora postaju sastavni dio ugovora o radu.

Predmet i sadržaj Kolektivnog ugovora

Članak 3.

Ovim Kolektivnim ugovorom uređuju se:

- I. Prava, obveze i način ostvarivanja prava i obveza iz radnih odnosa i u svezi s radnim odnosom radnika/radnica kod poslodavca i to:
 - 1.1. Radno vrijeme
 - 1.2. Odmori i dopusti
 - 1.3. Plaće
 - 1.4. Naknade plaća
 - 1.5. Ostala materijalna prava radnika/radnica
 - 1.6. Zaštita i sigurnost na radu
- II. Prava i uvjeti za rad Sindikata
- III. Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora
- IV. Mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova
- V. Otkazivanje Kolektivnog ugovora
- VI. Prijelazne i zaključne odredbe

1.1. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 4.

Puno radno vrijeme radnika/radnice, uključujući stanku za odmor u trajanju od najmanje 30 (trideset) minuta dnevno, iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.

Radno vrijeme je smjensko.

Noćni rad računa se u vremenu od 22,00 sati toga dana do 06,00 sati idućeg dana.

Radno vrijeme u neprekidnom trajanju 12-24 i 12-48 sati ne smatra se radom u smjeni.

Članak 5.

Početak i završetak radnog vremena, preraspodjela radnog vremena, vrijeme korištenja stanke, način izmjena smjena, trajanje smjena, te poslovi koji zbog svoje prirode zahtijevaju različiti raspored radnog vremena tijekom kalendarske godine, određuju se na razini društva posebnom pisanom odlukom Poslodavca uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem o čemu će se izvijestiti Sindikati.

Članak 6.

Na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika/radnicu od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju radnih uvjeta na zdravlje i radnu sposobnost radnika/radnice, a što će se utvrditi posebnim dodatkom ovog Kolektivnog ugovora na razini društva.

Članak 7.

Ako posebna priroda posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radnicima/radnicama koji rade na tim poslovima može se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta ili im se pravo na stanku osigurava preraspodjelom radnog vremena.

Poslovi ove naravi utvrdit će se posebnom pisanom odlukom Poslodavca uz prethodno savjetovanje sa Radničkim vijećem o čemu će se izvijestiti Sindikati.

Članak 8.

Radnica koja doji dijete ima pravo na stanku u trajanju od 2,5 sata dnevno koju će koristiti prema potrebama djeteta, a o tome mora obavijestiti Poslodavca.

Nepuno radno vrijeme

Članak 9.

Ugovor o radu za nepuno radno vrijeme sklopit će se kada priroda i opis posla ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

Nepuno radno vrijeme ne može biti manje od 4 (četiri) sata.

Radni tjedan

Članak 10.

Radni tjedan traje 5 (pet) radnih dana.

Subota je neradni dan, a nedjelja je u pravilu dan tjednog odmora.

Raspored radnog vremena pisanom odlukom utvrđuje Poslodavac.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 11.

U slučaju potrebe proizvodnog procesa Poslodavac može primijeniti preraspodjelu radnog vremena.

Na poslovima koji zbog svoje prirode zahtijevaju različiti raspored dnevnog odnosno tjednog radnog vremena može se uvesti preraspodjela radnog vremena posebnom pisanom odlukom Poslodavca uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem, o čemu će se izvijestiti Sindikati.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi u danu tjednog odmora, mora mu se osigurati tjedni odmor tijekom narednog tjedna.

Ako Poslodavac primjenjuje preraspodjelu radnog vremena, mora osigurati da godišnji fond sati bude ispunjen do kraja kalendarske godine.

Prekovremeni rad

Članak 12.

Poslodavac, u skladu sa Zakonom o radu, može uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad).

Prekovremeni rad se u pravilu mora najaviti 1 (jedan) dan unaprijed, a u slučajevima prijeko potrebe 4 (četiri) sata ranije.

Svako odstupanje od redovitog radnog vremena koje nije utvrđeno pisanom odlukom Poslodavca kao preraspodjela, smatra se prekovremenim radom.

Članak 13.

Poslodavac je dužan redovito jednom u 6 (šest) mjeseci obavještavati Radničko vijeće i Sindikate o ostvarenju broja prekovremenih sati u društvu.

1.2. ODMORI I DOPUSTI

Trajanje godišnjeg odmora

Članak 14.

Radnici/radnice u svakoj kalendarskoj godini imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 (osamnaest) radnih dana, osim radnika/radnica koji obavljaju poslove na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, a koji imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 (trideset) radnih dana.

Godišnji odmor dulji od 18 (osamnaest) radnih dana radnicima/radnicama se utvrđuje ovisno o njihovu radnom stažu u skladu s člankom 15. i socijalnim uvjetima utvrđenima člankom 16. ovog Kolektivnog ugovora, a radnicima/radnicama koji obavljaju poslove na kojima se staž osiguranja računa

s povećanim trajanjem, godišnji odmor dulji od 30 (trideset) radnih dana, utvrđuje se u skladu s člankom 17. ovog Kolektivnog ugovora.

Broj dana godišnjeg odmora utvrđen prema mjerilima iz prethodnog stavka pribraja se zakonskom minimumu trajanja godišnjeg odmora od 18 (osamnaest) radnih dana, s tim da ukupno ne može biti dulji od 29 (dvadesetdevet) radnih dana, osim za radnike/radnice koji rade na poslovima na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, kojima trajanje godišnjeg odmora ne može biti dulje od 32 (tridesetdva) radna dana.

Dodatni dani godišnjeg odmora temeljem duljine radnog staža

Članak 15.

Temeljem duljine radnog staža koji stječu do kraja kalendarske godine u kojoj radnici/radnice koriste godišnji odmor, dodatni dani godišnjeg odmora utvrđuju se kako slijedi :

- od 2 do 5 godina radnog staža3 radna dana
- od 5 do 10 godina radnog staža4 radna dana
- od 10 do 15 godina radnog staža5 radnih dana
- od 15 do 20 godina radnog staža6 radnih dana
- od 20 do 25 godina radnog staža8 radnih dana
- od 25 do 30 godina radnog staža9 radnih dana
- od 30 i više godina radnog staža.....10 radnih dana.

Članak 16.

Ovisno o zdravstvenom stanju radnik/radnica stječe dodatne dane godišnjeg odmora i to:

- invalid rada s tjelesnim oštećenjem
najmanje 60%.....1 radni dan
- invalid Domovinskog rata s tjelesnim oštećenjem
preko 50%.....2 radna dana.

Ovisno o posebnim socijalnim prilikama radnik/radnica stječe dodatne dane godišnjeg odmora i to:

- samohrani roditelj kod kojeg živi dijete
mlađe od 10 godina.....1 radni dan
- roditelj s djetetom sa smetnjama
u psihofizičkom razvoju.....2 radna dana.

Dodatni dani godišnjeg odmora radnicima/radnicama koji rade na poslovima na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem

Članak 17.

Radnicima/radnicama koji rade na poslovima na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, dodatni dani godišnjeg odmora utvrđuju se kako slijedi:

- za povećanje staža do 2 mjeseca1 radni dan
- za povećanje staža više od 2 mjeseca2 radna dana.

Utvrđivanje broja dana godišnjeg odmora

Članak 18.

Pri utvrđivanju broja dana godišnjeg odmora, subota se ne računa u dane godišnjeg odmora.

Članak 19.

Radnik/radnica ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora – 1/12 ukupnog godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada u slučajevima kada:

- radni odnos zasniva prvi puta ili nakon prekida dužeg od 8 (osam) dana, ako je zasnovao/la radni odnos nakon 01. srpnja tekuće godine,
- raskida radni odnos prije 01. srpnja tekuće godine bez obzira na razloge,
- radni odnos prestaje prije navršenih 6 (šest) mjeseci rada u toj kalendarskoj godini.

Plan korištenja godišnjeg odmora

Članak 20.

Poslodavac je dužan utvrditi plan korištenja godišnjeg odmora radnika/radnica tijekom kalendarske godine, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor radnika/radnica.

Odluku o planu korištenja godišnjeg odmora Poslodavac donosi u sklopu utvrđivanja Godišnjeg radnog kalendara uz prethodno savjetovanje sa Radničkim vijećem, o čemu će se izvijestiti Sindikati.

Radnik/radnica ima pravo dva puta koristiti dio godišnjeg odmora po svome izboru, ako time ne remeti proces rada, i to jedanput 1 (jedan) dan, a drugi puta do 3 (tri) dana, uz obvezu da o tome izvijesti Poslodavca najmanje 3 (tri) dana ranije.

Neiskorišteni godišnji odmor

Članak 21.

Neiskorišteni godišnji odmor iz prethodne kalendarske godine koji nisu iskoristili zbog potrebe posla, radnici/radnice imaju pravo iskoristiti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Plaćeni dopust

Članak 22.

Tijekom kalendarske godine radnik/radnica ima pravo na plaćeni dopust do ukupno najviše 7 (sedam) radnih dana za značajne osobne potrebe u slučaju:

1. Sklapanja braka 3 radna dana
2. Poroda supruge (izvanbračne supruge) 3 radna dana
3. Smrti člana uže obitelji
(supružnik, dijete, roditelj, brat, sestra, pastorak, posvojenik, dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje, osoba koju je po zakonu radnik dužan uzdržavati ako su živjeli u zajedničkom kućanstvu, osoba koja sa radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, očuh, maćeha) 4 radna dana
4. Smrti roditelja supružnika..... 2 radna dana
5. Teške bolesti člana uže obitelji
(supružnik, dijete, roditelj, pastorak, posvojenik, dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje, osoba koju je po zakonu radnik dužan uzdržavati ako su živjeli u zajedničkom kućanstvu, osoba koja sa radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, očuh, maćeha).....5 radnih dana
6. Elementarne nepogode koja je teže oštetila imovinu radnika/radnice..... 5 radnih dana
7. Dobrovoljnog darivanja krvi, za svako darivanje (na dan organiziranog davanja krvi 4 sata poslije stanke i drugi radni dan za oporavak) 1,5 radni dan.

Iznimno, radnici/radnice imaju pravo na više od 7 (sedam) radnih dana plaćenog dopusta u jednoj kalendarskoj godini, ako se tijekom iste godine dogode slučajevi iz točke 3., 4. i 7. prethodnog stavka, nakon što je dio plaćenog dopusta po drugim slučajevima prethodno iskorišten.

Korištenje plaćenog dopusta započinje neposredno po nastanku slučaja za koji se plaćeni dopust odobrava.

Neplaćeni dopust

Članak 23.

Poslodavac može radnicima/radnicama na njihov zahtjev odobriti neplaćeni dopust u trajanju do 30 (trideset) dana tijekom kalendarske godine, a po potrebi i u duljem trajanju ako to dopušta priroda posla i trenutna potreba Poslodavca.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom radnika/radnice miruju.

Neovisno o trajanju, vrijeme neplaćenog dopusta ne računa se u staž osiguranja.

Povratkom s neplaćenog dopusta dužeg od 30 dana radnici/radnice su dužni na svoj trošak dokazati svoju radnu sposobnost za nastavak obavljanja poslova po ugovoru o radu.

1.3. PLAĆE

Struktura plaće

Članak 24.

Poslodavac je dužan radniku/radnici za njegov/njezin rad isplatiti plaću koja se u pravilu sastoji od:

1. Osnovne plaće
2. Dodatka na osnovnu plaću i to:
 - dodatka na osnovnu plaću za radni staž
 - dodatka na osnovnu plaću za rad na dane blagdana i neradnih dana propisanih zakonom, za vrijeme prekovremenog rada, noćnog rada, rada u drugoj smjeni kada radnik/radnica radi izmjenično u smjenama i za rad nedjeljom.
3. Stalnog mjesečnog dodatka
4. Stimulativnog dijela plaće

Osnovna plaća

Članak 25.

Radnik/radnica ima pravo na osnovnu plaću utvrđenu za radno mjesto na koje je raspoređen/a temeljem ugovora o radu.

Visina osnovne plaće za puno radno vrijeme, utvrđuje se umnoškom ugovorene najniže osnovne plaće po ovom Kolektivnom ugovoru i koeficijenta platnog razreda ugovorenog ugovorom o radu.

Najniža osnovna plaća

Članak 26.

Najniža osnovna plaća utvrđuje se u visini od 1.522,00 brutto za 174 efektivna sata.

Korekcija najniže osnovne plaće

Članak 27.

U slučaju porasta potrošačkih cijena za više od 3% od dana primjene ovog Kolektivnog ugovora prema objavi Državnog zavoda za statistiku, ugovorne strane obvezuju se pregovarati o visini najniže osnovne bruto plaće.

Skupina poslova i koeficijenti platnih razreda

Članak 28.

Sukladno opisu poslova sva radna mjesta kod Poslodavca razvrstavaju se u jednu od 10 (deset) utvrđenih skupina poslova sa koeficijentom platnih razreda od 1 do 3, 2 i to kako slijedi:

Skupina poslova	OPIS POSLOVA po skupinama	Koeficijenti platnih razreda
1	2	3
I	Skupina poslova podrazumijeva jednostavan rutinski rad koji ne zahtjeva posebno obrazovanje	1,00
II	Skupina poslova podrazumijeva manje složene poslove i zadatke, odnosno rad pomoću jednostavnih sredstava za rad za koje su dovoljna pisana uputstva	1,20
III	Skupina poslova podrazumijeva srednje složene poslove i zadatke na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova	1,40
IV	Skupina poslova podrazumijeva složenije poslove i zadatke za čije obavljanje su potrebne konzultacije u njihovom izvršenju	1,60
V	Skupina poslova podrazumijeva složenije poslove i zadatke koji zahtijevaju veći stupanj samostalnosti u izvršavanju	1,85
VI	Skupina poslova podrazumijeva poslove koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti u njihovom izvršavanju	2,10
VII	Skupina poslova podrazumijeva poslove koji zahtijevaju dodatno poznavanje užeg područja djelovanja, uz samostalnost i kreativnost u izvršavanju poslova tog područja	2,20
VIII	Skupina poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost te projektiranje poslova i zadataka	2,60
IX	Skupina poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost, te dodatna specijalistička znanja potrebna za obavljanje tih poslova	2,80
X	Skupina poslova podrazumijeva najsloženije poslove i zadatke s najvećim značajem za vođenje procesa proizvodnje i poslovanja, kreativne poslove i zadatke	3,20

Članak 29.

Radna mjesta u okviru skupine složenosti iz članka 28. mogu se razvrstati u platne razrede.

Razvrstavanje radnih mjesta po platnim razredima temeljit će se na kriterijima odgovornosti, samostalnosti i stručnosti.

Platne razrede s pripadajućim koeficijentima utvrđuje Poslodavac posebnom odlukom uz suglasnost Sindikata.

Dodaci na osnovnu plaću

Dodatak na osnovnu plaću za radni staž

Članak 30.

Osnovna plaća utvrđena za radno mjesto, uvećava se za svaku navršenu godinu efektivnog radnog staža za 0,5%.

Za neprekidan rad kod Poslodavca, njegovih pravnih prednika odnosno društava u sastavu Grupe 3.MAJ duži od 10 godina osnovna plaća radniku/radnici se za svaku navršenu godinu efektivnog radnog staža povećava za 0,7%.

Ovo se pravo ostvaruje u mjesecu koji slijedi nakon mjeseca u kojem je radnik/radnica ispunio/la uvjet iz stavka 1. i 2. ovog članka.

Dodaci na rad za dane blagdana i neradnih dana propisanih zakonom, za vrijeme prekovremenog rada, noćnog rada, rada u drugoj smjeni kada radnici/radnice rade izmjenično u smjenama i rad nedjeljom

Članak 31.

Radnici/radnice imaju pravo na dodatak na osnovnu plaću i to:

- za sate rada na dane blagdana i u neradne dane propisane zakonom..... 50% osnovice
- za sate prekovremenog rada 50% osnovice
- za sate noćnog rada30% osnovice
- za sate rada u drugoj smjeni kada radnici/radnice rade izmjenično u smjenama 15% osnovice
- za sate rada nedjeljom50% osnovice.

Ako radnici/radnice istovremeno ostvaruju pravo na više dodataka na osnovnu plaću, ti dodaci se pribrajaju, osim dodataka iz stavka 1., podstavka 1 i 5 ovog članka.

Radnici/radnice kojima je unaprijed organiziran stalni smjenski rad ne ostvaruju pravo na dodatak za sate rada u smjeni.

Stalni mjesečni dodatak

Članak 32.

Na utvrđenu plaću radnicima/radnicama se obračunava i isplaćuje stalni mjesečni dodatak u iznosu od 450,00 kn brutto, za puno radno vrijeme od prosječno 174 sata.

Radnici/radnice ostvaruju pravo na stalni mjesečni dodatak razmjerno vremenu provedenom na radu u tekućem mjesecu u redovitom radnom vremenu.

Stalni mjesečni dodatak je sastavni dio plaće.

Stimulativni dio plaće

Članak 33.

Poslodavac će posebnim aktom utvrditi osnove i mjerila za vrednovanje i raspodjelu stimulativnog dijela plaće uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem o čemu će se izvijestiti Sindikati.

Isplata plaće

Članak 34.

Plaća se isplaćuje najmanje jednom mjesečno. Rok za isplatu plaće je najkasnije 15-og u mjesecu za prethodni mjesec.

U slučaju zakašnjenja isplate plaće više od 5 radnih dana, Sindikati mogu sukladno Zakonu o radu organizirati industrijske akcije, a Poslodavac neće pokretati sudske tužbe protiv Sindikata. Poslodavac je u tom slučaju obvezan snositi troškove i isplatiti plaću radniku/radnici kao da je radio/la.

Solidarnost

Članak 35.

Kada tijekom radnog vijeka radnika/radnice dođe do smanjenja njegove/njezine radne sposobnosti zbog ozljede na radu, profesionalne bolesti ili ostalih bolesti utvrđenih ocjenom radne sposobnosti od strane specijaliste medicine rada pored prava na promjenu radnog mjesta uz povoljnije uvjete rada, radnik/radnica ima pravo na zadržavanje koeficijenta platnog razreda po kojem mu/joj je obračunavana plaća prije nastanka ozljede na radu, profesionalne bolesti ili ostalih bolesti.

Radnik/radnica kojem/kojoj do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje do pet godina života u slučaju promjene radnog mjesta zadržava do odlaska u mirovinu najmanje plaću koja se sastoji od osnovne plaće koju je ostvario/la u mjesecu koji prethodi onom u kojem su se stekle spomenute okolnosti, uvećane za dodatke.

1.4. NAKNADE PLAĆE

Naknade za bolovanje

Članak 36.

U slučaju izostanka s rada zbog privremene nesposobnosti za rad radi bolovanja, radniku/radnici pripada naknada plaće na teret Poslodavca u iznosu od:

- 80% osnovice za obračun od 1 do 5 dana bolovanja i
- 85% osnovice za obračun od 1 do 42 dana bolovanja.

U slučaju privremene nesposobnosti za rad zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti i komplikacija kod darivanja krvi, radnicima/radnicama pripada naknada plaće na teret Poslodavca u visini 100% osnovice za obračun.

Osnovica za utvrđivanje naknade plaće je prosječni iznos plaće koja je radnicima/radnicama isplaćena u posljednjih 6 (šest) mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupio slučaj temeljem kojeg su radnici/radnice stekli/le pravo na naknadu.

Naknada za plaćene neodrađene sate

Članak 37.

Poslodavac radnicima/radnicama isplaćuje naknadu plaće za vrijeme kada radnici/radnice ne rade zbog:

- godišnjeg odmora
- blagdana i neradnih dana propisanih zakonom
- dobrovoljnog darivanja krvi
- izvršavanja obveza po pozivu Ministarstva obrane ili Ministarstva unutarnjih poslova, odnosno po obavljanju radne obveze
- obavljanja poslova povjerenika radnika/radnica za zaštitu na radu, uz suglasnost Poslodavaca
- rada u Radničkom vijeću
- kad sindikalni povjerenik zbog sindikalne aktivnosti ne obavlja poslove svog radnog mjesta, uz suglasnost Poslodavca
- traženja novog posla za vrijeme otkaznog roka u slučaju poslovno uvjetovanog otkaza ugovora o radu.

Osnovica za obračun naknade plaće u slučajevima iz prethodnog stavka je prosječna plaća isplaćena radniku/radnici u posljednja 3 (tri) mjeseca prije nastupa navedenih okolnosti.

Članak 38.

Poslodavac radnicima/radnicama isplaćuje naknadu plaće za vrijeme kada radnici/radnice ne rade zbog:

- plaćenog dopusta
- prekvalifikacije i dokvalifikacije za potrebe Poslodavaca u društvu
- specijalizacije, polaganja stručnih ispita, prisustvovanja seminarima i savjetovanjima,
- zastoja na radnom mjestu (prekid rada) bez krivice radnika/radnica, za vrijeme trajanja zastoja kod Poslodavaca
- obrazovanja za potrebe Radničkog vijeća
- obrazovanja za sindikane aktivnosti, uz suglasnost Poslodavca
- traženja novog posla u vrijeme otkaznog roka u slučaju osobnog uvjetovanog otkaza, otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika/radnice ili otkaza ugovora o radu na osobni zahtjev radnika/radnice.

Osnovica za obračun naknade plaće u slučajevima iz prethodnog stavka je osnovna plaća uz obračun pripadajućih naknada za radni staž i stalni novčani dodatak.

Naknada za vrijeme kada radnik/radnica zbog opravdanih razloga ne radi

Članak 39.

Ako su zbog zastoja na radnom mjestu (prekid rada) bez svoje krivice upućeni izvan društva, radnicima/radnicama na teret Poslodavca pripada naknada plaće u visini njihove osnovne plaće utvrđene za radno mjesto, uvećane za dodatak na radni staž.

Isplata naknada

Članak 40.

Naknade plaće radnicima/radnicama isplaćuju se s danom isplate plaće kod Poslodavca.

Postupak obračuna naknada plaće

Članak 41.

Postupak obračuna plaće, naknada plaće radnika/radnica na teret Poslodavca i drugih primitaka radnik/radnica, regulirati će se posebnim općim aktom Poslodavca.

Plaće pripravnika/pripravnica

Članak 42.

Pripravnik/pripravnica ima pravo na osnovnu plaću radnog mjesta pripravnika/pripravnice prema općem aktu Poslodavca.

1.5. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Naknada(regres) za godišnji odmor

Članak 43.

Radniku/radnici će se na teret Poslodavca isplatiti naknada (regres) za godišnji odmor u visini od najmanje 50% od neoporezivog iznosa propisanog posebnim propisima za tu namjenu na dan isplate. Visina naknade (regresa) za godišnji odmor odredit će se odlukom Poslodavca uz prethodno usuglašavanje sa Sindikatima.

Naknada (regres) za godišnji odmor isplaćuje se najkasnije do 31. srpnja tekuće godine, odnosno u trenutku stjecanja uvjeta za korištenje godišnjeg odmora.

Naknada (regres) za godišnji odmor iz stavka 1. ovog članka radnicima/radnicama se isplaćuje u proporcionalnom iznosu sukladno pravu na puni, odnosno razmjerni dio pripadajućeg godišnjeg odmora.

Pravo na isplatu naknade (regresa) za godišnji odmor pripada radniku/radnici koji/koja je na dan isplate u radnom odnosu kod Poslodavca.

Osiguranje

Članak 44.

Poslodavac će osigurati radnike/radnice za slučaj nezgode za vrijeme rada te tijekom dolaska na posao i odlaska s posla, odnosno u slučaju profesionalnog oboljenja.

Osigurani rizici su trajni invaliditet i smrt nastali uslijed ozljeda na radu. Osigurane svote utvrđuje Poslodavac o čemu će obavijestiti Sindikati.

Prijevoz na posao i s posla

Članak 45.

Radnik/radnica ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova prijevoza javnim prijevozom.

Poslodavac će posebnim općim aktom utvrditi prava radnika/radnica na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla obzirom na mjesto stanovanja uz prethodno usuglašavanje sa Sindikatom.

Troškovi prijevoza na posao i s posla isplaćuju se zajedno s plaćom za prethodni mjesec.

Otpremnine

Članak 46.

Prilikom odlaska u starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu Poslodavac radnicima/radnicama isplaćuje otpremninu u visini do neoporezivog iznosa utvrđenog posebnim propisima.

Otpremninu je Poslodavac dužan isplatiti radnicima/radnicama s posljednjom plaćom, odnosno najkasnije mjesec dana po prestanku radnog odnosa.

Visinu otpremnine utvrđuje Poslodavac početkom kalendarske godine posebnom odlukom, uvažavajući godine staža radnika/radnice kod Poslodavca, njegovih pravnih prednika odnosno u društvima u sastavu Grupe 3.MAJ uz prethodno usuglašavanje sa Sindikatima.

Članak 47.

Radniku/radnici za čijim je radom prestala potreba zbog osobno uvjetovanog razloga Poslodavac je dužan isplatiti otpremninu kako slijedi:

- u slučaju opće i/ili profesionalne nesposobnosti za rad nastale uslijed bolesti, otpremninu u visini od 1/3 prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku/radnici u posljednja 3 (tri) mjeseca prije otkazivanja ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca, njegovih pravnih prednika odnosno društava u sastavu Grupe 3.MAJ, ali ne više od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik/radnica ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu
- u slučaju opće nesposobnosti za rad nastale kao posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti, otpremninu u visini 1 (jedne) prosječne plaće isplaćene radniku/radnici u posljednja 3 (tri) mjeseca prije otkazivanja ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca, njegovih pravnih prednika odnosno društava u sastavu Grupe 3.MAJ,
- u slučaju profesionalne nesposobnosti za rad nastale uslijed ozljede na radu i/ili profesionalne bolest, otpremninu u visini 1/3 prosječne plaće isplaćene radniku/radnici u posljednja 3 (tri) mjeseca prije otkazivanja ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca, njegovih pravnih prednika odnosno društava u sastavu Grupe 3.MAJ.

Članak 48.

Radniku/radnici za čijim je radom prestala potreba zbog poslovno uvjetovanih razloga (gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih), otkazivanje ugovora o radu vrši se isključivo temeljem programa zbrinjavanja viška radnika kojim se utvrđuju razlozi za poslovno uvjetovane otkaze ugovora o radu, kriteriji za utvrđivanje viškova radnika/radnica kao i visina otpremnina.

Prilikom izrade programa zbrinjavanja viška radnika iz prethodnog stavka, Poslodavac je dužan savjetovati se sa Radničkim vijećem o čemu će se obavijestiti Sindikati.

Otpremnina radnicima/radnicama u slučaju stavka jedan ovog članka ne može biti manja od najvišeg neoporezivog iznosa otpremnine zbog poslovnog uvjetovanog otkaza prema posebnim propisima za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca, njegovih pravnih prednika odnosno društava u sastavu Grupe 3.MAJ.

Jubilarne nagrade

Članak 49.

Poslodavac će isplatiti radnicima/radnicama jubilarnu novčanu nagradu, za neprekidni rad, za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 godina efektivnog radnog staža kod Poslodavca odnosno za kumulirani neprekidni rad, za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 godina efektivnog radnog staža u društvima u sastavu Grupe 3.MAJ.

Pod neprekidnim radom kod Poslodavca smatra se i rad kod pravnih prednika Poslodavaca odnosno rad u društvima u sastavu Grupe 3.MAJ.

Jubilarne nagrade se isplaćuju u visini neoporezivih iznosa utvrđenih posebnim propisima.

Jubilarne nagrade se isplaćuju u tekućoj godini kada je radnik/radnica stekla pravo iz stavka 1. ovog članka uoči svečanosti povodom Dana brodogradilišta.

Članak 50.

Za doprinos razvitku i radu društava u Grupi 3.MAJ radnicima/radnicama za 25 (dvadesetpet) godina neprekidnog radnog staža u društvima i njihovim pravnim prednicima u Grupi 3.MAJ dodjeljuje se Statua brodograditelja prema posebnom aktu.

Pokloni djeci radnika/radnica

Članak 51.

Povodom božićnih blagdana Poslodavac može radnicima/radnicama isplatiti novčani iznos ili uručiti poklon za svako dijete mlađe od 15 godina, najviše do visine neoporezivog iznosa odnosno vrijednosti utvrđenih posebnim propisima.

Ako su kod Poslodavca zaposlena oba supružnika, svako dijete iz prethodnog stavka može ostvariti jedan novčani iznos odnosno jedan poklon.

Pravo na novčani iznos ili poklon, radnici/radnice imaju za dijete koje preko njih ostvaruje pravo na zdravstveno osiguranje.

Solidarne novčane potpore

Članak 52.

Obitelji umrlog radnika/radnice isplatit će se solidarna novčana potpora najviše do visine neoporezivog iznosa propisanog posebnim propisima.

Visinu solidarne novčane potpore iz stavka 1. ovog članka utvrdit će Poslodavac pisanom odlukom početkom kalendarske godine uz prethodno usuglašavanje sa Sindikatom.

Ako je smrt radnika/radnice nastupila kao posljedica nesreće na radu ili profesionalne bolesti, troškove pokopa snosit će Poslodavac.

Članak 53.

Poslodavac će isplatiti radnicima/radnicama solidarne novčane potpore u visini najvišeg neoporezivog iznosa propisanog posebnim propisima za tu namjenu u slučaju smrti supružnika, djeteta i roditelja radnika/radnice.

U slučaju neprekidnog bolovanja duljeg od 90 dana, jednom u proteklih 12 (dvanaest) mjeseci Poslodavac će radnicima/radnicama isplatiti solidarne novčane potpore u visini koju će utvrditi pisanom odlukom na početku kalendarske godine uz prethodno usuglašavanje sa Sindikatima.

Novčane potpore za školovanje djece umrlih radnika/radnica

Članak 54.

Djeci radnika/radnica umrlih od posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti pripada novčana potpora za školovanje i to :

- za dijete u osnovnoj školi 20% osnovice
- za dijete u srednjoj školi 30% osnovice
- za dijete u višoj ili visokoškolskoj ustanovi 50% osnovice.

Osnovica za isplatu novčane potpore je prosječna plaća isplaćena kod Poslodavaca u prethodnom mjesecu.

Novčana potpora iz stavka 1. ovog članka djetetu pripada ako se kontinuirano školuje i redovito pohađa školu, a isplaćuje se mjesečno tijekom kalendarske godine.

Dnevnice za službena putovanja i druge vrste naknada

Članak 55.

Troškovi dnevnica za službena putovanja, naknade za rad na terenu, dokovanju i pokusnim vožnjama, naknade za odvojeni život od obitelji, naknade za korištenje privatnog osobnog automobila u službene svrhe i druge vrste naknada utvrđuju se općim aktom Poslodavca uz prethodno usuglašavanje sa Sindikatima.

Prigodne isplate

Članak 56.

Povodom božićnih blagdana Poslodavac će radnicima/radnicama isplatiti prigodni novčani iznos kojeg će odrediti posebnom odlukom uz prethodno usuglašavanje sa Sindikatima u visini do neoporezivog dijela prigodnih nagrada propisanih posebnim propisom za tu namjenu.

Pravo na prigodnu isplatu pripada radnicima/radnicama koji su na dan isplate u radnom odnosu s Poslodavcem.

Osiguranje toplog obroka

Članak 57.

Poslodavac se obvezuje u odgovarajućim prostorijama društva osigurati radnicima/radnicama topli obrok.

Naknade za inovacije

Članak 58.

Ako radnici/radnice izumom, tehničkim unapređenjem ili drugim oblikom stvaralaštva pridonose povećanju dohotka odnosno dobiti kod Poslodavca, po toj osnovi imaju pravo na udio u obliku posebne naknade.

Prava i obveze radnika/radnica i Poslodavca glede izuma, tehničkih unapređenja ili drugih oblika stvaralaštva, uključujući visinu posebne naknade, uređuju se posebnim ugovorom između Poslodavca i radnika/radnice.

1.6. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

Članak 59.

Poslodavac je dužan osigurati odvijanje procesa rada na način kojim se jamči zaštita i sigurnost na radu.

Provedbu mjera zaštite na radu i sigurnog obavljanja poslova Poslodavac vrši sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu, drugih zakona i propisa te općih i pojedinačnih akata.

Članak 60.

Poslodavac i Sindikat su suglasni da se izbor povjerenika radnika/radnica za zaštitu na radu vrši u skladu sa zakonom i drugim propisima, kako bi se u interesu obiju strana očuvala i unaprijedila zaštita na radu i drugi oblici zaštite i sigurnosti radnika/radnica.

II. PRAVA I UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 61.

Sindikati kao socijalni partner djeluju kod Poslodavaca na način utvrđen Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 62.

Poslodavci će Sindikatima koji su registrirani sukladno Zakonu o radu osigurati:

- odgovarajući prostor za rad i održavanje sastanaka,
- obračun i naplatu sindikalne članarine,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja,
- održavanje sastanaka s radnicima/radnicama - članovima Sindikata, uz prethodni dogovor s Poslodavcem.

Članak 63.

Sindikat je obvezan dostaviti Poslodavcu:

- rješenje o upisu u registar udruga,
- odluku o izboru, odnosno imenovanju sindikalnih povjerenika ili predstavnika, najkasnije 8 (osam) dana po njihovom izboru odnosno imenovanju,
- uputu o načinu obračuna sindikalne članarine.

Članak 64.

Sindikalni predstavnik/predstavnica-odgovorna osoba Udruge je osoba ovlaštena za zastupanje Sindikata koja je istodobno u radnom odnosu kod Poslodavca. Za vrijeme obnašanja dužnosti Sindikalni predstavnik/predstavnica-odgovorna osoba Udruge ostvaruje pravo na plaću radnog mjesta na kojem je radio/la prije izbora za Sindikalnog predstavnika/predstavnicu-odgovornu osobu Udruge.

Međusobna prava i obveze između Poslodavca i Sindikalnog predstavnika/predstavnice-odgovorne osobe Udruge, a u svezi s obnašanjem dužnosti urediti će se posebnim dodatkom ugovora o radu.

Prava iz stavka 1. i 2. ovog članka ostvaruju Sindikalni predstavnici/predstavnice-odgovorne osobe najviše 2 (dvije) udruge Sindikata čiji broj članova koji plaćaju članarinu prelazi 300 (tristo) radnika/radnica zaposlenih kod Poslodavca.

Članak 65.

Sindikalni predstavnik/predstavnica-odgovorna osoba Udruge ne može biti za vrijeme trajanja mandata i 1 (jednu) godinu poslije, utvrđen tehnološkim ili organizacijskim viškom kod Poslodavca.

Sindikalni predstavnik/predstavnica-odgovorna osoba Udruge u vremenu iz stavka 1. ovog članka ne može se rasporediti na drugo radno mjesto, drugo mjesto rada, kod drugog Poslodavca, ne može mu/joj se umanjiti plaća, odnosno na bilo koji drugi način dovesti ga/je u nepovoljniji ili podređeniji položaj, bez suglasnosti Sindikata.

Poslodavac je dužan Sindikalnog predstavnika/predstavnicu-odgovornu osobu Udruge po isteku obnašanja dužnosti rasporediti na radno mjesto najmanje skupine poslova na kojima je radio/la prilikom stupanja na sindikalnu dužnost.

Članak 66.

Povreda na radu Sindikalnog predstavnika/predstavnice-odgovorne osobe Udruge prigodom obavljanja sindikalne aktivnosti te službenog puta u svezi sa sindikalnom aktivnosti, smatra se povredom na radu kod Poslodavca.

Članak 67.

Poslodavac je dužan priopćiti Sindikalnom predstavniku/predstavnici-odgovornoj osobi Udruge podatke značajne za gospodarski i socijalni položaj radnika/radnica.

III. IZMJENE I DOPUNE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 68.

Svaka ugovorna strana ima pravo predložiti izmjene i dopune ovog Kolektivnog govora.

Prijedlog izmjena ili dopuna ovog Kolektivnog ugovora mora biti podnesen u pisanom obliku i sadržavati odgovarajuće obrazloženje.

O predloženim izmjenama ili dopunama Kolektivnog ugovora, druga ugovorna strana obvezna je očitovati se u roku od 30 (trideset) dana od dana primitka prijedloga.

IV. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Obvezno mirenje

Članak 69.

Kolektivni radni spor između Poslodavaca i Sindikata rješava se međusobnim pregovaranjem u roku ne duljem od 15 (petnaest) dana.

Ako kolektivni radni spor nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, mora se provesti postupak mirenja.

Postupak mirenja pokreće se na pisani poticaj jedne od ugovornih strana.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće sukladno Zakonu o radu, najkasnije nakon isteka roka iz stavka 1. ovog članka.

Mirovno vijeće čine tri člana utvrđena na način koji je propisan Zakonom o radu.

Člana mirovnog vijeća s liste koju utvrđuje nadležno gospodarsko-socijalno vijeće, ugovorne strane izabiru sporazumno.

Članovi mirovnog vijeća između sebe biraju predsjednika.

Mandat članova mirovnog vijeća traje do okončanja postupka mirenja.

Članak 70.

Postupak mirenja mora se okončati u roku 5 (pet) dana od dana dostave obavijesti o sporu nadležnom gospodarsko-socijalnom vijeću ili županijskom uredu nadležnom za poslove rada.

Pisani prijedlog mirovnog vijeća dostavlja se stranama u kolektivnom radnom sporu.

Prihvaćeni prijedlog mirovnog vijeća ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

V. OTKAZIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 71.

Svaka ugovorna strana može u pisanom obliku otkazati primjenu pojedinih odredbi ovog Kolektivnog ugovora, ako je predhodno bezuspješno predložila njegove izmjene i dopune.

Otkazni rok se utvrđuje na tri mjeseca.

VI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 72.

Ovaj se Kolektivni ugovor sklapa na neodređeno vrijeme, stupa na snagu danom potpisa, a primjenjuje se prvog dana u slijedećem mjesecu, osim članaka 14, 15, 16, 43, 44, 46, 47, 48, 49 koji se primjenjuju od 01. siječnja 2009. godine.

Do početka primjene članaka iz stavka 1. ovog članka primjenjuju se odgovarajuće odredbe Kolektivnog ugovora iz prosinca 2002. godine.

Članak 73.

Ugovorne strane suglasne su da će Poslodavci u roku od 60 (šezdeset) dana od dana potpisivanja ovog Kolektivnog ugovora uskladiti provedbene opće akte s ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 74.

Ugovorne strane će u roku od 30 (trideset) dana po potpisivanju ovog Kolektivnog ugovora imenovati po 2 (dva) člana u zajedničko tijelo za tumačenje odredaba ovog Kolektivnog ugovora i praćenje njegove primjene.

Članak 75.

Ugovorne strane dužne su najmanje dva puta godišnje analizirati provedbu ovog Kolektivnog ugovora, kao i njegove učinke.


Članak 76.

Ovaj Kolektivni ugovor se sklapa u 11 (jedanaest) istovjetnih primjeraka, od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 1 (jedan), a 1 (jedan) primjerak se dostavlja nadležnom ministarstvu.


Članak 77.

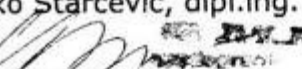
Ovaj Kolektivni ugovor se javno objavljuje sukladno odredbama Pravilnika o vođenju evidencije i objavi kolektivnih ugovora.

BI 3.MAJ d.d.



Željko Starčević, dipl.ing.

3.MAJ BRODOGRADILIŠTE d.d.

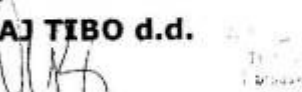

Željko Starčević, dipl.ing.


Edi Kučan, dipl.ing.

3.MAJ MOTORI I DIZALICE d.d.


Željko Starčević, dipl.ing.

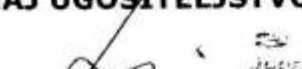
3.MAJ TIBO d.d.


Božo Milković dipl.ing.

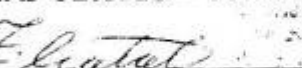
3.MAJ STM d.o.o.


Dubravka Danes, dipl.ing.

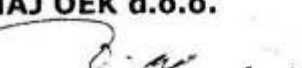
3.MAJ UGOSTITELJSTVO d.o.o.


Milan Lulić dipl.oec.


3.MAJ SERVIS – MDU d.o.o.


Zdravko Matak dipl.ing.

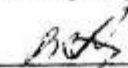
3.MAJ OEK d.o.o.


Željko Ugarković, dipl.oec.


**Sindikat metalaca Hrvatske
Podružnica BI-3.MAJ**


Juraj Soljić

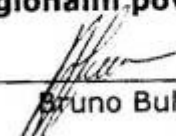
Regionalni povjerenik SMH


Branko Kužet

Sindikat 3.MAJ


Eduard Jalžabetić, dipl.ing.

Regionalni povjerenik HUS


Bruno Bulić





Potvrđuje se, da je kolektivni ugovor odnosno promjena kolektivnog ugovora upisana u knjigu evidencije kolektivnih ugovora ovog Ureda pod evidencijskim brojem 6/02.

Oslobođeno od plaćanja upravne pristojbe po članku 7. st. 1. t. 28. Zakona o upravnim pristojbama ("Narodne novine", broj 8/96). primjerak evidentiranog kolektivnog ugovora i promjena ostaje u zbirci isprava.

REPUBLIKA HRVATSKA
URED DRŽAVNE UPRAVE
U PRIMORSKO-GORANSKOJ ŽUPANIJI
Služba za društvene djelatnosti

Ev. broj: 6/02, dana 25. studenog 2002.



Potpis ovlaštene osobe

Marić