Zagreb, 24.05.2018.

Predsjedniku povjerenstva za tumačenje i primjenu Kolektivnog ugovora

Gosp. Velimiru Mrkonjiću

Predmet: Očitovanje na Vaš dopis od 15.svibnja 2018.

Poštovani,

Dostavljamo Vam popis članaka Kolektivnog ugovora koje ne primjenjujete:

**Članak 13.**

Poslodavac je dužan svaka tri mjeseca u pisanom obliku obavijestiti sindikat o broju i razlozima sklopljenih Ugovora o radu na neodređeno i određeno vrijeme.

* Od dana potpisivanja KU sindikat nije nikada dobio pisanu obavijest definiranu u Članku 13.

**Članak 18. stavak 3.**

Poslodavac je dužan svaka tri mjeseca u pisanom obliku izvješćivati sindikat o odrađenim prekovremenim satima u svakoj djelatnosti SC-a.

* Od dana potpisivanja KU sindikat nije nikada dobio izvješće u pisanom obliku definirano u Članku 18. stavku 3.

Točno je da naš sindikat ima predstavnike u RV., međutim 2 od 4 sindikata nemaju predstavnike, pa se Vaše izlaganje na sastanku s RV-em ne može protumačiti na način koji ste naveli u svom dopisu. Pod terminom ''Sindikat'' u ovom, i svim ostalim člancima podrazumijeva se da se radi o svim sindikatima potpisnicima ovog Kolektivnog ugovora.

Stoga smatramo da ne poštujete primjenu Članka 13. i Članka 18. stavka 3 na način kako je propisano.

**Članak 18. stavak 7.**

(7) Dane koje Poslodavac proglasi neradnim danima platit će se kao odrađeni radni dani.

- negdje se primjenjuje, a na pojedinim mjestima ne.

Dijelu radnika se pišu dani g.o.

**Članak 27.**

Godišnji plan preraspodjele radnog vremena dostaviti će se sindikatima i RV-u do 1.12. tekuće godine za narednu godinu.

* Nije dostavljen

**Članak 29. stavak 7.**

Ako se naknadno utvrdi neko radno mjesto na kojem se također ne može koristiti stanka i za njega će se primjenjivati ovaj članak.

Poslodavac će u roku od 60 dana od dana sklapanja ovog ugovora posebnom odlukom detaljnije urediti način korištenja stanke i utvrditi radna mjesta (poslove) posebne naravi na kojima nije moguć prekid rada radi korištenja stanke.

* Poslodavac nikada nije detaljnije uredio način korištenja stanke za radna mjesta gdje nije moguć prekid rada zbog korištenja stanke

**Članak 30.**

1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od 12 sati neprekidno.

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, Poslodavac je dužan punoljetnom radniku koji radi na poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od 8 sati neprekidno. Radniku iz stavka 2. ovog članka, mora se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristio, odnosno koristio ga je u kraćem trajanju.

- još uvijek dio radnika ne može koristiti dnevni odmor

**Članak 32.**

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 31. ovog Kolektivnog ugovora.

(2) Odmor iz stavka 1. ovog članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

(3) Radnicima koji rade u dvanaestosatnim smjenama danom tjednog odmora smatra se prvi dan nakon završetka smjene.

(4) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 1.ovog članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju

- ne poštuju se odredbe u cijelosti, dio radnika radi period duži od 2 tjedna bez dana tjednog odmora

**Članak 36.**

(1) Godišnji odmor se obračunava na bazi petodnevnog radnog tjedna (ponedjeljak – petak) po 8 sati, s tim da ako godišnji odmor započinje u ponedjeljak ili završava u petak, radnik ne može biti raspoređen na rad u dane vikenda (subota, nedjelja) koji prethode početku godišnjeg odmora ili slijede po završetku godišnjeg odmora.

2) Blagdani i neradni dani određeni Zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, dani plaćenog dopusta, te subote i nedjelje ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(3) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz članka 35., stavaka 1. i 2. ovog Kolektivnog ugovora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

- ovo je podsjetnik kako je KU regulirao način obračuna g. o. jer se kod sedmosatnog radnog vremena iz nekog razloga uračunava subota u godišnji odmor.

**Članak 37.**

(1) Na zakonski minimum od četiri tjedna dodaju se dani prema slijedećim kriterijima:

- Radni staž

- Uvjeti rada

- Socijalno-zdravstvene prilike

(2) Na temelju dužine radnog staža radniku pripadaju:

- 3-5 godina - 2 dana

- 5-10 godina - 5 dana

- 10-15 godina - 6 dana

- 15-20 godina - 7 dana

- 20-25godina - 8 dana

- 25-30 godina - 9 dana

- 30-35 godina -10 dana

- 35 i više godina - 12 dana

(3) Na temelju uvjeta rada:

- Rad koji iziskuje pojačani fizički napor, rad u vlazi i/ili buci - 3 dana

(4) Prema socijalno-zdravstvenim prilikama:

- radnici s tjelesnim oštećenjem od 70-80 % - 2 dana

- od 80-90 % - 3 dana

- preko 90 % - 4 dana

- radnici s dvoje i više djece do 1 g. života - 6 dana

- za dijete do 3 g. starosti - 3 dana

- za dijete od 3-15 g. starosti - 1 dan

- za dijete s težim smetnjama u razvoju bez obzira na godine - 5 dana

- invalidu domovinskog rata (ratnom i civilnom) - 2 dana

- radniku koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji - 1 dan

(5) Pravo na dodatni broj dana stječe se za svako dijete, a ako su oba roditelja zaposlena u

Ustanovi pravo imaju oba roditelja.

(6) Poslodavac će radnike obavijestiti o broju dana godišnjeg odmora za tekuću godinu do 30.lipnja tekuće godine.

(7) Kod svake promjene statusa ili prava radnika Poslodavac će izdati nove rješenje.

(8) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela. Prvi dio od najmanje dva tjedna u

neprekidnom trajanju, mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na

godišnji odmor, a drugi dio godišnjeg odmora mora iskoristiti najkasnije do 30.lipnja iduće

godine.

(9) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti po želji, uz obavezu da o tome

obavijesti svog neposrednog rukovoditelja najmanje tri radna dana unaprijed.

(10) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini

prosječne mjesečne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, uračunavajući sva primanja u

novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.

(11) U slučaju prestanka Ugovora o radu Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji

odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(12) Naknada iz stavka 11. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

(13) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u

kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na porodiljni, roditeljski i

posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30.lipnja slijedeće kalendarske godine.

(14) Iznimno iz stavka 13. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na porodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje

Poslodavac nije omogućio do 30.lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo

iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

(15) Godišnji odmor radnika može se prekinuti samo u izvanrednim situacijama na temelju naloga neposrednog rukovoditelja. U tom slučaju radnik ima pravo na naknadu stvarno prouzročenih troškova. Poslodavac je dužan najkasnije u roku od 3 dana po povratku radnika na posao, uručiti mu pisani nalog.

**Članak 42.**

(1) Radnik ima pravo na plaću u visini utvrđenoj ovim Kolektivnim ugovorom.

(2) Plaća radnika se iskazuje u bruto iznosu.

(3) Osnovna plaća radnika iskazuje se u bodovima.

(4) Mjesečni fond radnih sati za pojedini mjesec temeljem kojeg se vrši obračun osnovne plaće čini zbroj dana od ponedjeljka do petka u tom mjesecu umanjen za broj zakonom utvrđenih neradnih dana od ponedjeljka do petka u tom mjesecu, pomnožen s brojem 8, neovisno od toga da li radnik radi u smjenama ili samo radnim danom po 8 sati.

Radnik ima pravo na puni iznos osnovne plaće te pripadajuće dodatke neovisno o tome koliko je sati faktički proveo na radu pojedini mjesec.

(5) Prethodni stavak ne odnosi se na razdoblja kada radnik ne radi zbog opravdanih razloga određenih Zakonom, drugim propisom ili Ugovorom o radu kada radnik ima pravo na naknadu plaće, te za vrijeme kada je radnik na neplaćenom dopustu.

(6) Ako u razdoblju od 3 mjeseca zbroj sati kada je radnik radio premašuje zbroj mjesečnog fonda sati razlika sati jest prekovremeni rad. Plaća za sate u prekovremenom radu isplaćuje se u sklopu plaće za svaki 3 mjesec, odnosno za mjesec u kojem se vrši obračun prekovremenih sati.

(7) Plaća se isplaćuje mjesečno, najkasnije do 15-tog u mjesecu za prethodni mjesec.

(8) Poslodavac je dužan najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

- obračun plaće nikada nije usklađen sa odredbama ovog članka KU, još uvijek imamo dva načina obračunavanja plaće- za sedmosatno i za osmosatno radno vrijeme, a stavka 6 se u potpunosti ignorira i ne primjenjuje.

**Članak 43. stavci 1,4,5,6**

1) Poslodavac može svim ili pojedinim radnicima isplatiti stimulativni dio plaće. Kriterije za

isplatu stimulacije Poslodavac će dogovoriti sa sindikatima u roku 30 dana od potpisivanja ovog Kolektivnog ugovora.

(2) Stimulativni dio plaće može iznositi najviše 25 % osnovne plaće.

(3) Odluku o isplati stimulativnog dijela plaće donosi Poslodavac na temelju zahtjeva neposrednog rukovoditelja.

(4) U slučaju potrebe za obavljanjem poslova privremeno nenazočnog radnika za koju odgovorni rukovoditelj izdaje nalog o preuzimanju obavljanja poslova, radniku se za to vrijeme stimulativni dio plaće s osnova zamjene uvećava do 20 % osnovne plaće.

(5) Ako više radnika preuzme poslove iz prethodnog stavka, jednako participiraju u postotku

osnovne plaće nenazočnog radnika.

(6) Preuzimanje poslova iz stavka 4. ovog članka može trajati najduže 30 dana.

- kriteriji za stimulacije nisu napravljeni iako su sindikati poslali svoj prijedlog. Poslodavac nikada nije poslao protuprijedlog kriterija, a o prijedlogu sindikata nije htio razgovarati. Čak što više,prijedlog sindikata okarakteriziran je kao poruka radnicima „ne morate raditi jer ćete plaću i tako dobiti.

Materijali koje je sanacijski upravitelj poslao nisu prijedlozi kriterija već literatura s interneta, ista ona kojom su se sindikati služili kad su radili svoj prijedlog još u 12. mjesecu 2016.

**Članak 44. stavci 2 i 3**

(2) Za rad u specificiranim slučajevima iz stavka 3. ovog članka osnovna plaća radnika uvećat će se za pripadajući dodatak koji se računa po formuli: ugovorena osnovna plaća podijeljena sa 174 što se množi sa koeficijentom uvećanja i brojem sati rada u specificiranim uvjetima.

(3) Osnovna plaća radnika uvećava se:

- za otežane uvjete rada -------------------- 10 %

- za smjenski rad ---------------------------- 5 %

- za rad u programskom radnom ------- 5 %

- za noćni rad-------------------------------- 30 %

- za prekovremeni rad --------------------- 50 %

- za rad nedjeljom-------------------------- 35 %

- za dvokratni rad -------------------------- 15 %

- za rad u dane blagdana i u

neradne dane utvrđene zakonom ------- 50 %

Dodaci iz stavka 3. ovog članka međusobno se ne isključuju.

* više je nego vidljivo iz zapisnika tijekom pregovora da je dodatak za smjenski rad dogovoren na ukupnu mjesečnu satnicu svim radnicima koji imaju Ugovor o radu na rad u smjenama.
* Poslodavac ovdje sustavno zakida sve smjenske radnike isplaćujući 5% samo za sate odrađene u drugoj smjeni, uz to kršeći i odredbe KU i pokazujući da nije pregovarao u dobroj vjeri na što se obavezao u protokolu koji je sa sindikatima potpisan.

**Članak 68.**

1) Poslodavac će s odgovarajućim osiguravajućim društvom sklopiti Ugovor o osiguranju

radnika za ove slučajeve:

- smrt zbog nezgode,

- dnevna naknada za boravak u bolnici zbog posljedica nesretnog slučaja,

- trajna nesposobnost zbog nezgode.

(2) Poslodavac će o sklopljenom ugovoru o osiguranju izvijestiti Sindikat.

- Polica koju ste nam dali na uvid ne odgovara dogovorenom iz KU

**Članak 73.**

(1) Poslodavac je dužan najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti Radničko vijeće o:

- stanju i rezultatima poslovanja te organizaciji rada,

- očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovom utjecaju na gospodarski socijalni položaj radnika,

- kretanju i promjenama u plaćama,

- obimu i razlozima uvođenja prekovremenog rada,

- broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, strukturi zaposlenosti te razvoju i politici

zapošljavanja,

- drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.

(2) O pitanjima iz stavka 1.ovoga članka Poslodavac je dužan obavijestiti Radničko vijeće

pravodobno, istinito i cjelovito.

* U odgovoru na naš dopis u kojem Vas upozoravamo da ne poštujete i ne primjenjujete KU tvrdite ne samo da se KU primjenjuje od dana potpisivanja već i da se poštuju odredbe Zakona o radu i drugi zakonski propisi koji uređuju materiju radnog prava.
* U ovom dijelu ne poštujete ni KU ni odredbe Zakona o radu i druge zakonske propise koji uređuju materiju radnog prava.

S poštovanjem,

Glavna povjerenica Podružnice Zagreb

Biserka Sertić

Isti dopis poslan je san. upravitelju gosp. Mirku Bošnjaku.