

SINDIKAT TRGOVINE HRVATSKE, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV broj 2, zastupan po predsjednici Zlati Štulić

i

HRVATSKA UDRUGA POSLODAVACA – UDRUGA TRGOVINE, Zagreb, Radnička cesta 37a, zastupana po predsjedniku Martinu Evačiću

sklopili su u Zagrebu dana 25. rujna 2024. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DJELATNOST TRGOVINE

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

Članak 2.

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

Odredbe ovoga Ugovora kojima su regulirana prava i obveze ostvarive po osnovi bračne i izvanbračne zajednice radnika, na identičan način se primjenjuju i u odnosu na životne partnere, odnosno neformalne životne partnere radnika, prema definiciji iz Zakona o životnom partnerstvu osoba istog spola.

Izrazi koji se za fizičke osobe u ovom Ugovoru koriste u muškom rodu neutralni su i odnose se na osobe muškog i ženskog spola.

Članak 3.

Ugovor se primjenjuje na sve fizičke i pravne osobe (poslodavce) koji se bave trgovinom kao gospodarskom djelatnošću, upisane u sudski i druge registre, razvrstano po Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti, za područje:

G Trgovina na veliko i malo; popravak motornih vozila i motocikala

Odjeljci:

G 45 Trgovina na veliko i malo motornim vozilima i motociklima i popravak motornih vozila

G 46 Trgovina na veliko, osim trgovine motornim vozilima i motociklima

G 47 Trgovina na malo, osim trgovine motornim vozilima i motociklima.

Prilikom proširenja, Ugovor će se primjenjivati na sve poslodavce koji obavljaju djelatnosti iz stavka 1. ovog članka, osim na poslodavce koje obavljaju djelatnosti iz područja G i to:

Razred 45.20 Održavanje i popravak motornih vozila (ako se obavlja kao glavna djelatnost)

Razred 47.73 Ljekarne

Razred 47.74 Trgovina na malo medicinskim pripravcima i ortopedskim pomagalicama u specijaliziranim prodavaonicama - isključivo se odnosi na specijalizirane prodavaonice za promet na malo lijekovima (koje imaju uredno riješen status i ishođenu dozvolu u skladu sa važećim propisima).

2. Početak i trajanje važnosti

Članak 4.

Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme i važi 3 godine od dana stupanja na snagu.

3. Obvezivanje i primjena Ugovora

Članak 5.

Ugovor obvezuje ugovorne stranke, a primjenjuje se na sve poslodavce - članove Udruge poslodavaca koja je stranka Ugovora, a koji obavljaju djelatnost iz članka 3. ovoga Ugovora te na članove sindikata, koji je stranka ovoga Ugovora.

Ugovor obvezuje i sve fizičke i pravne osobe koje su naknadno postale članovi Udruge, a koje obavljaju djelatnost iz članka 3. ovoga Ugovora.

Pravna pravila sadržana u Ugovoru primjenjuju se neposredno i obvezno na sve osobe na koje se ovaj Ugovor odnosi.

Članak 6.

Ugovor se primjenjuje na sve radnike zaposlene kod poslodavaca iz članka 5., a u slučaju proširenja na radnike zaposlene kod poslodavaca iz članka 3. i neovisno o tome jesu li ugovorom o radu zasnovali radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim, ili skraćenim radnim vremenom.

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

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 7.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu u pisanom obliku.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se obaviti provjeravanje stručnih i drugih radnih sposobnosti kandidata.

Provjera se može obavljati razgovorom, pismenim putem i drugačije.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život i zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Radniku koji propusti postupiti sukladno odredbi prethodnog stavka, poslodavac može iz tog razloga otkazati ugovor o radu uz pravo naknade štete od radnika.

2. Ugovor o radu

Članak 8.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme, a samo iznimno na određeno vrijeme.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. o tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljani rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Umjesto pojedinih ugovornih odredbi koje predviđa Zakon o radu, može se u Ugovoru o radu uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, ovaj Ugovor ili pravilnik o radu, kojima su uređena njegova prava i obveze.

3. Probni rad

Članak 9.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Otkazni rok za radnike koji nisu zadovoljili za vrijeme probnog rada iznosi najmanje jedan tjedan.

Probni rad može trajati najduže 6 mjeseci, ovisno o složenosti ili vrsti posla.

III. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

1. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 10.

Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako što će osigurati uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili diskriminaciji. Dostojanstvo radnika poslodavac će zaštititi od uznemiravanja nadređenih osoba, suradnika ili osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj pri obavljanju svojih redovnih poslova.

Poslodavac je dužan osigurati postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika u skladu sa Zakonom o radu.

Imenovanje osobe, odnosno osoba, koje su kod poslodavca ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika poslodavac vrši uz suglasnost radničkog vijeća ili sindikata. Ako se strane ne usuglase o imenovanju, poslodavac je dužan o imenovanju savjetovati se sa radničkim vijećem.

Za osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi za zaštitu dostojanstva radnika, ne mogu biti imenovane osobe koje s osnova položaja i ovlasti svog radnog mjesta donose odluke i provode postupke sklapanja i otkazivanja ugovora o radu.

Mjere za zaštitu dostojanstva, ovisno o težini povrede koju utvrde imenovane osobe su usmeno upozorenje počinitelju, pisano upozorenje počinitelju, otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja ili druge odgovarajuće mjere koje će hitno zaštititi dostojanstvo povrijeđenog radnika.

2. Zaštita starijih radnika

Članak 11.

Radnik koji je kod poslodavca minimalno radio 8 godina i koji je stariji od 60 godina života, a kojem do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje 5 godina staža ili 5 godina života,

zadržava do odlaska u mirovinu osnovnu plaću koju bi ostvario pod normalnim uvjetima rada, u slučajevima kada dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti, uslijed ozljede na radu i profesionalne bolesti kod tog poslodavca, koje su priznate odlukom nadležnog tijela. Navedenom radniku isplaćivat će se plaća koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su nastale navedene okolnosti, a do odlaska u mirovinu.

3. Zaštita roditelja djece s posebnim potrebama

Članak 12.

Radniku koji temeljem rješenja nadležnog tijela zbog brige i skrbi o djetetu radi s polovicom punog radnog vremena, poslodavac utvrđuje tjedni raspored radnog vremena u dogovoru s tim radnikom.

Iznimno od odredbe prethodnog stavka ovoga članka, radniku-samohranom roditelju koji temeljem rješenja nadležnog tijela zbog brige i skrbi o djetetu radi s polovicom punog radnog vremena, poslodavac treba omogućiti rad od ponedjeljka do petka, prvenstveno u skladu s potrebama djeteta, ali uvažavajući i objektivne mogućnosti poslodavca.

IV. RADNO VRIJEME

1. Tjedno radno vrijeme

Članak 13.

Puno radno vrijeme je 40 sati tjedno.

Početak i završetak radnog vremena, uključujući i vrijeme odmora tijekom rada određuje poslodavac pisanom odlukom, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikatom.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na šest dana, osim ako poslodavac svojom odlukom drugačije ne odredi.

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima i mjesecima.

2. Preraspodjela radnog vremena

Članak 14.

Ako postoji potreba posla, poslodavac može preraspodijeliti ugovoreno radno vrijeme radnika tako da u razdoblju ne dužem od 12 mjeseci u jednom razdoblju traje duže, a u drugom kraće od ugovorenog radnog vremena (punog ili nepunog).

Preraspodjela radnog vremena se uvodi sukladno odredbama Zakona o radu, pri čemu preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, može trajati najduže 6 mjeseci.

Preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog radnog vremena može trajati najduže 56 sati tjedno, odnosno 60 sati tjedno, ako poslodavac posluje sezonski, uključujući i prekovremeni rad, pod uvjetom da je radnik dao poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad u preraspodijeljenom radnom vremenu, dužem od 48 sati tjedno.

Radnik koji ne pristane na takav rad u preraspodjeli iz prethodnog stavka neće snositi štetne posljedice.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od 6 mjeseci iz stavka 2. ovoga članka.

Članak 15.

Radnik u tijeku kalendarske godine može odraditi 250 sati prekovremenog rada pri čemu za prekovremeni rad pojedinog radnika iznad 220 sati godišnje, poslodavac mora pribaviti prethodnu pisanu suglasnost radnika.

Za prekovremeni rad poslodavac mora dati radniku pisani zahtjev.

Iznimno od odredbi prethodnog stavka, zahtjev za prekovremeni rad se daje usmenim putem u posebno opravdanim slučajevima, primjerice:

- U slučaju stvarne ili prijeteće nesreće, više sile ili posla koji se mora žurno obaviti u prostorima ili na opremi, ali samo u onoj mjeri koja je potrebna da bi se izbjeglo ozbiljno ometanje redovitog poslovanja poslodavca. Viša sila je izvanredni, izvanjski događaj koji se ne može predvidjeti niti otkloniti, može biti prirodni (potres, poplava, udar groma, odron kamena), ali i ljudsko djelovanje (podmetnuti požar, nemiri, oružane pobune), pandemija i epidemija, ratno stanje, nemiri i slično. Događaj je atipičan, neočekivan i nepredvidiv, mora biti snažniji od sile subjekta, tako da ga subjekt ne može izbjeći, ni otkloniti.
- U slučaju izvanrednog radnog opterećenja zbog posebnih okolnosti, ukoliko se od poslodavca u pravilu ne može očekivati da primjeni druge mjere.
- Kako bi se spriječio gubitak pokvarljive robe.

Poslodavac je dužan usmeni zahtjev iz prethodnog stavka, pisano potvrditi u roku od 4 radna dana od dana kada je prekovremeni rad naložen. Pisanu potvrdu o obavljenom prekovremenom radu poslodavac je radniku dužan dostaviti putem e-maila, sms poruke ili na drugi način pisane komunikacije, s potvrdom primitka od strane radnika.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 16.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta.

Ako radnik radi puno tjedno radno vrijeme, a u pojedinom radnom danu radi kraće od 6 sati, a najmanje 4 sata, ostvaruje pravo na razmjerni dio odmora (stanke) iz stavka 1. ovoga članka.

Radnik koji radi duže od 8 sati dnevno ima pravo na dodatni odmor (stanku) i to u trajanju u dogovoru sa poslodavcem, sukladno mogućnostima procesa rada.

Kolektivnim ugovorom na razini trgovačkog društva, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu ili pisanom odlukom poslodavca uredit će se vrijeme i način ostvarivanja prava na odmor (stanke) za radnike koji rade na poslovima čija posebna narav ne omogućuje prekid rada, kao i za radnike koji rade sami u smjeni, radi korištenja odmora (stanke).

Odmor (stanka) se u načelu koristi sredinom radnog dana, ovisno o mogućnostima procesa rada.

2. Dnevni odmor

Članak 17.

Radnik ostvaruje pravo da tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata koristi dnevni odmor u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno. Poslodavac je dužan tom radniku, u roku 8 dana osigurati zamjenski dnevni odmor u trajanju od zbroja propuštenih sati odmora.

3. Tjedni odmor

Članak 18.

Tjedni odmor radnik u pravilu koristi nedjeljom.

Ako radnik radi nedjeljom u skladu sa člankom 57. stavak 4. Zakona o trgovini, dan tjednog odmora će koristiti na dan koji nedjelji prethodi ili iza nedjelje slijedi.

Ukoliko radnik ne može koristiti dan tjednog odmora na način opisan u prethodnom stavku, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje tog odmora u razdoblju od dva tjedna.

Sukladno stavcima 5. i 7. članka 57. Zakona o trgovini, radnici koji rade u prodajnim objektima na koje se ne primjenjuje navedeni Zakon u dijelu kojim se regulira rad nedjeljom, blagdanima i neradnim danima (označeni kao izuzeci od primjene), imaju pravo na dvije slobodne nedjelje u mjesecu.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje dvadeset i četiri sata, kojem odmoru se pribraja dnevni odmor u trajanju od dvanaest sati, osim u slučajevima kada je drugačije utvrđeno Zakonom o radu.

4. Godišnji odmor

Članak 19.

Godišnji odmor radnika za svaku kalendarsku godinu mora trajati najmanje 4 tjedna. Ako je radno vrijeme raspoređeno u pet dana u tjednu, najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora iznosi dvadeset radnih dana, a ako je radno vrijeme raspoređeno na šest radnih dana tjedno, najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora iznosi dvadeset i četiri radna dana.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se nedjelje, blagdani i neradni dani.

Poslodavac će internim aktom utvrditi broj dana godišnjeg odmora radnika uzimajući u obzir kriterije iz ovog kolektivnog ugovora.

Na osnovicu utvrđenu internim aktima poslodavca, dodatni broj dana godišnjeg odmora po osnovi radnog staža radnika odredit će se minimalno uz primjenu slijedećih kriterija:

- od navršenih 5 godina radnog staža 1 dan
- sa navršenih 10 godina radnog staža 2 dana
- sa navršenih 15 godina radnog staža 3 dana
- sa navršenih 20 godina radnog staža 4 dana
- sa navršenih 30 godina radnog staža 5 dana

Dodatne kriterije za određivanje broja dana godišnjeg odmora, a koji se odnose na zdravstveno stanje i socijalne prilike radnika, poslodavac može utvrditi svojim internim aktom.

Članak 20.

Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, uz savjetovanje s radničkim vijećem, a ako isto nije utemeljeno, poslodavac će se savjetovati sa sindikalnim povjerenikom s ovlastima radničkog vijeća.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja odmora u obzir se uzimaju potrebe organizacije rada te potrebe radnika i njihovih obitelji.

O rasporedu i trajanju godišnjeg odmora poslodavac mora radnika obavijestiti najkasnije petnaest dana prije korištenja odmora, pisanim rješenjem ili odlukom.

Dva dana godišnjeg odmora radnik može koristiti kada on to želi s tim da je dužan obavijestiti poslodavca najkasnije tri dana prije namjeravanog korištenja, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

5. Plaćeni dopust

Članak 21.

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

- zaključenja braka3 dana
- rođenja djeteta3 dana

- smrti supružnika, izvanbračnog druga, životnih partnera, djece, unuka, roditelja, usvojenika, pastorčadi, djece na čuvanju i odgoju ili djece na skrbi izvan vlastite obitelji.....5 dana
- smrti djedova, baka, roditelja supružnika i s njima izjednačenih osoba.....2 dana
- smrti braće i sestara 4 dana
- teže bolesti ili hitnog liječenja članova uže obitelji3 dana
- selidbe u drugo mjesto2 dana
- selidbe u istom mjestu1 dan
- elementarne nepogode koje su prouzročile teška oštećenja ili uništenja objekta za stanovanje radnika.....5 dana
- kao dobrovoljni darivatelji krvi1 dan
- radi traženja članova obitelji (djece, supružnika, roditelja, braće i sestara) nestalih u Domovinskom ratu3 dana

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

Slobodne dane u slučaju selidbe radnik ima pravo koristiti jednom u tri godine.

U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi radnik ostvaruje pravo na slobodan dan na sam dan darivanja, a ako to nije moguće, jer je krv dao nakon radnog vremena ili u neradni dan, slobodan dan ostvaruje neposredno nakon darivanja krvi u dogovoru s poslodavcem, uz predočenje dokaza o darivanju krvi.

6. Neplaćeni dopust

Članak 22.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust u trajanju do 30 dana u slučajevima njege člana obitelji, liječenja na vlastiti trošak, obrazovanja, usavršavanja, specijalizacije na vlastiti trošak te u drugim opravdanim slučajevima.

Poslodavac će na njegov zahtjev radniku odobriti neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Osobna skrb je skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Tijekom razdoblja korištenja prava iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac ne smije radnika odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Članak 23.

Radnik ima pravo, uz naknadu plaće, na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

VI. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

1. Plaća

Članak 24.

Poslodavac je obvezan radniku za obavljene rad isplatiti plaću, koja se može sastojati od:

1. osnovne odnosno ugovorene plaće
2. dodataka
3. ostalih primitaka.

Plaća iz stavka 1. ovoga članka je plaća u bruto iznosu.

Najniža osnovna odnosno ugovorena bruto plaća radnika u djelatnosti trgovine ne može biti niža od zakonske minimalne plaće u Republici Hrvatskoj.

Osnove i mjerila za isplatu plaće radnika Poslodavac utvrđuje internim aktima Poslodavca, Pravilnikom o radu i sistematizacijom poslova i ne mogu biti poslovna tajna.

2. Obračun plaće

Članak 25.

Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane uplatne račune na način i u rokovima u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata radniku dostaviti:

1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju
2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

Članak 26.

Osnovne bruto plaće pojedinih radnih mjesta, za puno radno vrijeme i normalni učinak rada ostvaren u normalnim uvjetima rada, utvrđuje poslodavac kroz sistematizaciju, na osnovi složenosti poslova radnih mjesta.

Normalnim učinkom smatra se izvršenje zadataka uobičajenih za obavljanje pojedinog posla, a u skladu s popisom i opisom poslova za pojedino radno mjesto i važećim zakonskim propisima iz područja zaštite na radu.

Složenost poslova radnog mjesta u smislu ovoga Ugovora može sadržavati:

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

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

Kolektivnim ugovorom na razini poslodavca ili pravilnikom o radu mogu se utvrditi veće osnovne bruto plaće od plaća utvrđenim ovim Ugovorom.

3. Razvrstavanje poslova u grupe složenosti i Platne razrede

Članak 27.

Poslovi se razvrstavaju u platne razrede te se vrednuju na osnovi složenosti poslova i uobičajenih uvjeta rada na tim poslovima. Sva radna mjesta razvrstavaju se u najmanje četiri (4) grupe složenosti poslova s iznosima najnižih bruto plaća bez dodataka navedenih u tablici.

PLATNI RAZREDI U KOLEKTIVNOM UGOVORU ZA DJELATNOST TRGOVINE 2024.		
Grupa složenosti	Složenost poslova	Najniža bruto plaća bez dodataka u EUR
I.	JEDNOSTAVAN RUTINSKI RAD I MANJE SLOŽENI POSLOVI I ZADACI	840,00
II.	SREDNJE SLOŽENI POSLOVI I ZADACI UZ POTREBNE KONZULTACIJE	860,00
III.	SREDNJE SLOŽENI POSLOVI I ZADACI	965,00
IV.	SLOŽENIJI POSLOVI I ZADACI KOJI ZAHTIJEVAJU VEĆU SAMOSTALNOST I KREATIVNOST	1.090,00

U slučaju da kod pojedinog mikro poslodavca koji zapošljava manje od deset (10) radnika zbog malog broja radnih mjesta razvrstavanje u 4 grupe složenosti nije primjenjivo, poslovi će biti razvrstani u najmanje dvije grupe složenosti poslova, a kako slijedi:

PLATNI RAZREDI ZA MIKRO POSLODAVCE U KOLEKTIVNOM UGOVORU ZA DJELATNOST TRGOVINE 2024.		
Grupa složenosti	Složenost poslova	Najniža bruto plaća bez dodataka u EUR
I.	JEDNOSTAVAN RUTINSKI RAD I MANJE SLOŽENI POSLOVI I ZADACI	840,00
II.	SREDNJE SLOŽENI POSLOVI I ZADACI	965,00

Poslodavac može propisati internim aktima, pravilnikom o radu i sistematizacijom poslova ili ugovoriti kućnim kolektivnim ugovorom veće iznose najniže osnovne bruto plaće bez dodataka za radna mjesta kod Poslodavca.

4. Povećanje plaće za radni staž

Članak 28.

Poslodavac koji ima propisan dodatak na plaću za radni staž, isti ga u skladu sa svojim aktima i dalje obračunava.

Ukoliko poslodavac, za vrijeme važenja ovog kolektivnog ugovora, ukine dodatak na plaću, po osnovi radnog staža, dužan je radniku, kao sastavni dio plaće i dalje isplaćivati iznos koji odgovara iznosu dodatka na plaću po osnovi do tada stečenog radnog staža.

5. Stimulativni dio plaće

Članak 29.

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

Radnik mora biti unaprijed upoznat s kriterijima i mjerilima za vrednovanje rezultata rada i isplatu stimulativnog dodatka.

6. Povećanje plaće za otežane uvjete rada

Članak 30.

Kada radnik radi u uvjetima težim od normalnih uvjeta rada, osnovna plaća radnog mjesta radnika povećat će se ukupno za do 10%, primjerice po sljedećim elementima:

- Utjecaj okoline (mikroklimatski uvjeti, zračenje, buka, vibracije, kemijske i biološke štetnosti, rad u povećanoj vlazi)
- Opterećenje (fizički napor, prisilni položaj tijela pri radu, psihofizički napor - opterećenje osjetila, znatniji poremećaj prirodnog biološkog ritma koji povećava napor ili otežava obavljanje poslova)

- Povećani rizik od nastanka ozljeda na radu i profesionalnih bolesti,
- Rad sa zagađujućim i prljavim tvarima.

Radna mjesta sa težim uvjetima rada utvrđuju se pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorom na nivou društva, a na temelju procjene opasnosti za radna mjesta.

7. Pravo na povećanu plaću

Članak 31.

Osnovna plaća radnika povećava se:

- za rad noću	30 posto
- za prekovremeni rad	40 posto
- za rad nedjeljom	50 posto
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata	15 posto
- za rad u drugoj smjeni (koja počinje od 14,00 sati) koji traje neprekidno duže od 8 dana, počevši od devetog dana	10 posto
- za rad na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom, radnik ima pravo na plaću uvećanu najmanje	50 posto.

8. Rokovi isplate plaća

Članak 32.

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

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

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

9. Plaća pripravnika

Članak 33.

Za vrijeme pripravničkog staža radnik prima plaću koja ne može biti niža od 70 posto osnovne plaće pripadajućeg radnog mjesta.

10. Prigodne nagrade

Članak 34.

Poslodavac će radniku isplatiti tijekom godine na ime prigodnih nagrada (božićnica, naknada za godišnji odmor i sl.) najmanje u ukupnom iznosu od 135,00 eura.

Prigodna nagrada isplaćuje se radniku najkasnije do 20. prosinca tekuće godine.

Radnici koji su u radnom odnosu na nepuno radno vrijeme, ostvaruju pravo na prigodnu nagradu razmjerno ugovorenom radnom vremenu, s tim da Poslodavac može donijeti odluku o isplati u punom iznosu.

Radnici koji rade u dodatnom radu, kod drugog poslodavca ostvaruju pravo na prigodnu nagradu razmjerno ugovorenom radnom vremenu, a maksimalno u iznosu razlike do propisanog neoporezivog iznosa propisanog poreznim propisima, u slučaju kad radnik kod matičnog poslodavca ostvaruje pravo na isplatu prigodnih nagrada.

Radnik ima pravo na dar u naravi u iznosu od 55,00 eura godišnje. Poslodavac može ovaj dar u punom iznosu isplatiti radniku u novcu.

Poslodavac, sukladno svojim mogućnostima, za božićne blagdane može osigurati poklon djeci radnika do 15 godina starosti i to radniku - roditelju čije je dijete upisano u poreznu karticu radnika, u iznosu do 80,00 eura.

11. Naknada plaće

Članak 35.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Ugovorne stranke posebno utvrđuju da naknadu plaće kao da je radio, radnik ostvaruje za vrijeme blagdana i neradnih dana utvrđenih posebnim zakonom, ukoliko na iste ne radi, a po rasporedu radnog vremena u te dane je trebao raditi.

VII. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

1. Trošak prijevoza

Članak 36.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i/ili međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih troškova, prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte one vrste javnog prijevoza koja je najpovoljnija za poslodavca, a maksimalno do 110,00 eura.

Ako nema organiziranog prijevoza sredstvima javnog prometa za prijevoz radnika na posao i s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova u visini cijene prijevoza koji imaju drugi radnici koji koriste javni prijevoz na sličnoj udaljenosti od mjesta rada.

Ako radnik po nalogu Poslodavca obavlja posao na većoj udaljenosti ili ga Poslodavac premjesti u drugo mjesto rada, tada je Poslodavac u obvezi isplatiti radniku stvarni trošak takvog prijevoza.

Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svakoj promjeni vezanoj uz pravo na naknadu troškova prijevoza u roku od 8 dana od dana nastanka promjene. Ukoliko radnik propusti obavijestiti Poslodavca o promjeni ili ukoliko radnik ne iskazuje istinito svoje stvarno prebivalište čini povredu obveze iz radnog odnosa radi koje Poslodavac može i otkazati ugovor o radu, uz obvezu povrata neosnovano stečene naknade troškova.

Troškovi prijevoza na posao i s posla u pravilu se isplaćuju prvog dana u mjesecu za tekući mjesec, a najkasnije s plaćom za protekli mjesec.

Troškovi prijevoza umanjuju se za dane kada radnik koristi većinski dio godišnjeg odmora, odnosno 15 dana.

2. Dnevnice

Članak 37.

Za vrijeme provedeno na službenom putu po nalogu Poslodavca radniku pripada dnevnicu u visini od najmanje 75% neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Dnevnicu iz stavka 1. ovoga članka se umanjuje u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak ako je radniku na službenom putu osigurana prehrana.

Puna dnevnicu se obračunava za službeno putovanje u trajanju od 12-24 sata, a pola dnevnice za putovanje u trajanju od 8-12 sati.

3. Naknada za odvojeni život

Članak 38.

Radnik koji odlukom Poslodavca bude upućen tijekom trajanja radnog odnosa na rad u mjestu sjedišta društva ili izdvojene poslovne jedinice društva, a obitelj mu prebiva ili trajno boravi izvan mjesta sjedišta društva ili izdvojene poslovne jedinice društva ima pravo na naknadu za odvojeni život u visini od 280,00 eura.

Utvrđeni iznos naknade za odvojeni život umanjit će se za iznos troškova smještaja ako je isti osiguran.

4. Upotreba privatnog automobila u službene svrhe

Članak 39.

Radniku kojem je odobreno korištenje privatnog automobila za službeno putovanje poslodavac će isplatiti naknadu ne nižu od 0,30 eura po prijeđenom kilometru.

5. Novčane potpore

Članak 40.

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

- potpore u slučaju smrti radnika u visini od najmanje996,00 eura
- potpore u slučaju smrti člana uže obitelji (supružnik, roditelji, djeca ili osobe po zakonu izjednačene s njima) u visini od najmanje.....400,00 eura
- potpore zbog invalidnosti koja je nastala kao posljedica nezgode na radu kod tog poslodavca u visini od najmanje332,00 eura osim ako je naknada isplaćena iz police osiguranja Poslodavca
- potpore zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 180 dana jednom godišnje u visini od najmanje.....332,00 eura (pod uvjetom da radniku nije isplaćena novčana potpora zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana)

Poslodavac može, temeljem dokumentacije, isplatiti solidarnu pomoć u slučajevima:

- potpore zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana u visini do332,00 eura
- potpore za novorođeno dijete u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak
- otklanjanja štetnih posljedica nastalih elementarnom nepogodom na objektima za stanovanje radnika u iznosu do.....332,00 eura.

6. Jubilarne nagrade

Članak 41.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekidni radni staž navršen kod istoga poslodavca, uključujući i staž u povezanim društvima, za 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina radnog staža u visini pripadajućih neoporezivih iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Prekid radnog odnosa do 8 dana ne smatra se prekidom za stjecanje prava iz stavka 1. ovoga članka.

7. Otpremnina za umirovljenje

Članak 42.

U slučaju prestanka radnog odnosa radnika zbog odlaska u mirovinu, radnik ostvaruje pravo na otpremninu prema navršenom stažu kod poslodavca:

- do dvije godine 200,00 eura
- od dvije do četiri godine 550,00 eura
- od četiri do pet godina 1.050,00 eura
- Preko pet godina 1.400,00 eura.

VIII. OSTALA PRAVA RADNIKA

1. Premještaj

Članak 43.

Poslodavac može radnika, zbog potrebe posla, premjestiti u drugo mjesto rada, temeljem pisanog naloga na udaljenost do 50 km od mjesta radnikovog prebivališta ili boravišta.

Poslodavac će radniku osigurati prijevoz ili podmiriti troškove u visini stvarnog troška prijevoza.

Poslodavac ne može bez pisanog pristanka, radnika premjestiti u drugo mjesto rada, udaljeno više od 15 km od mjesta stanovanja i to: radnicu za vrijeme trudnoće, majku s djetetom do 8. godine života, invalida, roditelja ili skrbnika djeteta s teškoćama u razvoju, samohranog roditelja ili skrbnika do 8. godine života djeteta, člana radničkog vijeća, povjerenika zaštite na radu i sindikalnog povjerenika.

Djetetom sa teškoćama u razvoju smatra se svako dijete kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena vrsta i stupanj teškoća u razvoju prema članku 29. Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama.

Ukoliko se mijenja sjedište poslodavca ili sjedište pojedine organizacijske jedinice poslodavca koje utječu na mjesto rada radnika ili se organizacijska jedinica poslodavca gasi, ne primjenjuju se ograničenja iz prethodnog stavka.

2. Novčana pomoć djeci smrtno stradalih radnika

Članak 44.

Poslodavac će djeci smrtno stradalih radnika na radnom mjestu isplaćivati novčanu pomoć mjesečno do završetka redovnog srednjoškolskog obrazovanja, osim ako je po osnovi police osiguranja isplaćena naknada obitelji smrtno stradalog radnika.

3. Naknada zbog pretrpljenog straha

Članak 45.

Poslodavac će isplatiti jednokratnu naknadu u iznosu od minimalno 135,00 eura bruto radniku koji pretrpi strah ili ozljedu uzrokovanu prepadom, razbojništvom ili napadom za vrijeme obavljanja posla ili prilikom prenošenja dnevnog utrška u FINA-u ili banku i slično po uputi poslodavca.

Pravo iz ovoga članka ostvaruje samo radnik nad kojim je izvršen prepad, razbojništvo ili napad za vrijeme obavljanja posla ili prenošenja dnevnog utrška u FINA-u ili banku i slično po uputi poslodavca.

Pravo na isplatu naknade temelji se na priznatoj ozljedi na radu.

IX. DJELOVANJE I UVJETI ZA RAD SINDIKATA

1. Pravo na sindikalno organiziranje

Članak 46.

Zaposleni kod poslodavca se mogu slobodno uključivati u sindikate i organizirati sindikalne udruge kod poslodavca. Poslodavac je dužan osigurati pravo na slobodno uključivanje u sindikate i ne smije ni na koji način, direktno ili indirektno, onemogućavati ili otežavati radnicima pravo na članstvo u sindikatu.

2. Uvjeti za rad Sindikata trgovine Hrvatske

Članak 47.

Poslodavac je dužan STH osigurati najmanje sljedeće:

- odgovarajući prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka u dogovoru sa poslodavcem
- tehničke uvjete za rad sindikata u mjeri u kojoj je to nužno za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti (telefon, kompjuter),
- obračun i naplatu sindikalne članarine putem isplatne liste, po pisanoj obavijesti sindikata i doznake iste na žiro račun sindikata, te obračun i naplatu sindikalnih kredita putem isplatnih lista, a uz suglasnost radnika,
- tromjesečni izvještaj o obustavljenoj članarini ili na zahtjev sindikalnog povjerenika,
- mogućnost sindikalnog izvješćivanja (oglasne ploče, podjela prigodnih tiskovina, slanje obavijesti putem intraneta, te korištenje interneta).

Članak 48.

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

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

Sindikalni povjerenik, odnosno sindikalno povjereništvo, ima sva prava i dužnosti radničkog vijeća, ako ono nije izabrano.

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

Pravo na sindikalne aktivnosti s naknadom plaće, sukladno stavku 1. ovoga članka, sindikalni povjerenici STH ostvaruju ovisno o broju članova STH u društvu i to tako da za svakog člana sindikata STH zajednički ostvaruju pravo na dva sata aktivnosti tijekom kalendarske godine. Poslodavac i STH mogu sklopiti pisani sporazum s kojim će se pobliže urediti uvjeti za rad sindikalnih povjerenika.

Poslodavac je obvezan omogućiti izostanak s rada s naknadom plaće članu nacionalnog tijela sindikata, odnosno nacionalne sindikalne centrale od pet dana tijekom kalendarske godine.

Poslodavac se obvezuje primiti i saslušati sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika sindikata kada on to zatraži, u dogovoru sa matičnim sindikatom ili po dogovoru, najkasnije 15 dana od njegovog zahtjeva. Poslodavac se obvezuje primiti prijedloge i stavove sindikata i iste razmotriti i o njima se izjasniti u primjerenom roku.

Sindikata kod poslodavca djeluje sukladno sindikalnim pravilima temeljem Zakona o radu. Sindikat je dužan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika, odnosno povjereništva ili predstavnika.

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

Sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove funkcije i 6 mjeseci nakon prestanka iste, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu, niti smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

3. Kontrola uplate članarine

Članak 49.

Sindikalni povjerenik ima pravo uvida u dokumentaciju o obračunu i uplati doprinosa za mirovinsko i zdravstveno osiguranje i sindikalne članarine, osim pojedinačnih isplatnih listi za radnike. Za uvid u pojedinačne isplate liste radnika sindikalni povjerenik treba punomoć člana.

4. Pravo na naknadu plaće radničkim predstavnicima

Članak 50.

Za rad u Radničkom vijeću predstavnik radnika, povjerenici radnika zaštite na radu i sindikalni povjerenici imaju pravo na naknadu plaće kao da su radili, za broj sati utvrđen zakonom, ovim Ugovorom ili sporazumom poslodavca i radničkog vijeća.

X. PRAVA I OBEVEZE UGOVORNIH STRANKA I NAČIN RJEŠAVANJA SPOROVA

1. Prava i obveze ugovornih stranaka

Članak 51.

Stranke Ugovora se obvezuju da će ovaj Ugovor u cijelosti izvršavati i poštivati njegove odredbe. Obje stranke se obvezuju da neće za trajanja ovoga Ugovora pristupiti štrajku, isključenju s rada ili pribjeći zatvaranju društva u svrhu ispunjenja zahtjeva za promjenom neke od odredbi iz ovoga Ugovora.

Sporove između ugovornih stranaka koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, riješit će se mirenjem.

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

2. Rješavanje kolektivnih radnih sporova

Članak 52.

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

Postupak mirenja provest će se temeljem Zakona o mirenju.

Ako mirenje završi uspješno sklapanjem nagodbe ista ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

3. Mirenje

Članak 53.

Stranke Ugovora će nastojati da u se u slučaju povrede prava iz radnog odnosa koja se ne odnosi na novčane tražbine, prije pokretanja sudskog postupka, spor pokuša riješiti kroz postupak mirenja.

4. Socijalni mir

Članak 54.

Za vrijeme važenja ovoga Ugovora, stranke će se suzdržati od industrijskih akcija (štrajka, isključenja s rada i dr.) osim u slučaju organiziranja štrajka solidarnosti, generalnog štrajka ili neisplate plaće i naknade plaće.

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

Sindikati i poslodavci dogovaraju pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati u slučajevima štrajka (u svrhu nužne opskrbe građana).

5. Tijelo za tumačenje Ugovora

Članak 55.

Ugovorne stranke imenuju zajedničko tijelo za tumačenje odredbi ovoga Ugovora i praćenje njegove primjene.

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

6. Otkaz Ugovora

Članak 56.

Ovaj Kolektivni ugovor ugovorne stranke ne mogu otkazati u prvoj godini njegova važenja. Nakon proteka jedne godine svaka strana može otkazati ovaj Ugovor uz otkazni rok od 3 mjeseca. Otkazni rok počinje teći nakon primitka pisanog otkaza ugovora.

Razlozi za otkaz Kolektivnog ugovora su kršenje odredbi istoga od strane potpisnika.

U slučaju da jedna strana krši obveze koje je preuzela ovim Ugovorom ili u slučaju drugih razloga predviđenih Zakonom o obveznim odnosima, druga strana može Ugovor otkazati ili može predložiti izmjene i dopune pojedinih odredbi Ugovora.

Otkaz je potrebno drugoj strani prethodno najaviti u roku koji ne može biti kraći od 3 mjeseca.

Po otkazivanju Ugovora, svaka strana može tražiti zaključivanje novog Ugovora.

XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

1. Početak i trajanje važnosti

Članak 57.

Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme.

Ugovor važi i primjenjuje se 3 godine od dana stupanja na snagu Odluke o proširenju ministara rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike.

Članak 58.

Ugovorne stranke započeti će pregovore o novom Kolektivnom ugovoru 3 mjeseca prije prestanka važenja ovoga Ugovora te se iste obvezuju pregovore završiti najkasnije u roku od 3 mjeseca.

2. Izmjene i dopune Ugovora

Članak 59.

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

Dostava se vrši preporučenom pošiljkom sa povratnicom na adresu registriranog sjedišta ugovorne stranke.

3. Primjena Kolektivnog ugovora

Članak 60.

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

Ako je aktima poslodavca neko pravo radnika bilo utvrđeno u manjem opsegu od prava koja proizlaze iz ovoga Ugovora primjenjuju se odredbe ovoga Ugovora.

4. Troškovi kolektivnog pregovaranja

Članak 61.

Troškove pripremanja, praćenja i ostvarivanja Ugovora snose ugovorne stranke svaka u svom dijelu, a troškove pripreme i rada miritelja, tijela za tumačenje Ugovora, stranke dijele proporcionalno.

5. Izvješće o primjeni Kolektivnog ugovora

Članak 62.

Stranke se obvezuju jednom godišnje, u zadnjem kvartalu, razmotriti izvješće tijela iz članka 55. ovoga Ugovora, utvrditi postoje li sporne odredbe u primjeni Ugovora i ocijeniti da li postoje razlozi zbog kojih bi trebalo inicirati izmjene i dopune Ugovora.

Tijelo objavljuje svoje odluke na web stranici ugovornih stranaka.

Zapisnik sa sjednica Tijela dostavlja se svakoj ugovornoj stranki.

Svaka stranka ovlaštena je inicirati sastanak za razmatranje pitanja iz stavka 1. ovoga članka.

6. Sklapanje kolektivnog ugovora

Članak 63.

Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici potpisnika, a stupa na snagu danom proširene primjene.

Ovaj Ugovor dostavlja se Ministarstvu rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike i objavljuje na način propisan pravilnikom ministra nadležnog za rad.

Poslodavac je dužan kolektivni ugovor na prikladan način učiniti dostupnim svim radnicima.

Za Hrvatsku udruhu poslodavaca -

Udruga trgovine

Martin Evačić, predsjednik


HRVATSKA UDRUGA POSLODAVACA

UDRUGA TRGOVINE
ZAGREB

Za Sindikat trgovine Hrvatske

Zlatica Štulić, predsjednica


