

KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA RADNIKE HRVATSKIH ŠUMA
DRUŠTVA S OGRANIČENOM ODGOVORNOŠĆU

Zagreb, 29. travnja 2026. godine

SADRŽAJ

I. OPĆE ODREDBE	4
II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	4
Pripravništvo.....	5
III. PRAVA RADNIKA ZA ČIJIM RADOM JE PRESTALA POTREBA	6
Poslovno i osobno uvjetovani otkazi ugovora o radu	7
IV. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA	7
Puno radno vrijeme	7
Nepuno radno vrijeme	8
Skraćeno radno vrijeme.....	8
Preraspodjela radnog vremena	8
Prekovremeni rad	9
V. ODMORI I DOPUSTI	9
Stanka	9
Dnevni i tjedni odmor	9
Godišnji odmor	9
Plaćeni dopust	11
VI. ZDRAVLJE, SIGURNOST I ZAŠTITA NA RADU	12
VII. POSEBNA ZAŠTITA RADNIKA KOJIMA JE UTVRĐENO SMANJENJE RADNE SPOSOBNOSTI UZ PREOSTALU RADNU SPOSOBNOST, DJELOMIČAN GUBITAK RADNE SPOSOBNOSTI, NEPOSREDNA OPASNOST OD NASTANKA SMANJENJA RADNE SPOSOBNOSTI I RADNIKA PRED MIROVINU	14
VIII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA	15
Zaštita dostojanstva radnika	16
IX. OTKAZ UGOVORA O RADU	16
X. PLAĆE	16
Naknada plaće.....	19
XI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA	20
Solidarne pomoći	23
XII. PRIGODNE NAGRADE I DAROVI	24
Jubilarne nagrade.....	24
Dar djeci	24
XIII. STATUSNE PROMJENE DRUŠTVA	24
XIV. OBRAZOVANJE RADNIKA	25
XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	25
XVI. UVJETI ZA RAD SINDIKATA	25

XVII. RJEŠAVANJE SPOROVA IZMEĐU POTPISNIKA UGOVORA	27
XVIII. MIRENJE U INDIVIDUALNIM RADNIM SPOROVIMA.....	28
XIX. PRAVO RADNIKA NA ŠTRAJK.....	28
XX. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA.....	29
XXI. SKLAPANJE, TRAJANJE I OTKAZ KOLEKTIVNOG UGOVORA	29
XXII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	30
XXIII. TABLICA 1	31

HRVATSKE ŠUME društvo s ograničenom odgovornošću, Zagreb, Ulica kneza Branimira 1, zastupano po predsjedniku Uprave Društva Jošku Radanoviću, univ.spec.techn.aliment. i članu Uprave Društva Nediljku Dujiću, mag. admin. publ., s jedne strane

i

HRVATSKI SINDIKAT ŠUMARSTVA, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV. br. 2, zastupan po predsjedniku Sindikata Josipu Stojanoviću s druge strane

sklopili su u Zagrebu dana 29. travnja 2026. godine sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR za radnike HRVATSKIH ŠUMA društva s ograničenom odgovornošću

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze njegovih potpisnika te pitanja iz radnih odnosa ili ona u vezi s radnim odnosima radnika kod Poslodavca.

Prema odredbama ovog Ugovora, Poslodavac su HRVATSKE ŠUME društvo s ograničenom odgovornošću (u daljnjem tekstu: Poslodavac), za kojeg radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove, a radnik je fizička osoba koja obavlja određene poslove za Poslodavca na temelju Ugovora o radu.

Izrazi koji se koriste u ovom Ugovoru, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 2.

Odredbe Ugovora obvezuju sve osobe koje su ga sklopile te sve osobe koje su u vrijeme sklapanja Ugovora bile ili su naknadno postale članovi udruge koja je sklopila Ugovor.

Ovaj Ugovor primjenjuje se na području Republike Hrvatske, odnosno na području djelovanja Poslodavca.

Članak 3.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu Poslodavca, općim aktima Poslodavca, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, ugovorom o radu, Zakonom o radu ili drugim zakonom, na radnika će se primijeniti pravo koje je za njega povoljnije.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

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

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

1. strankama te njihovom prebivalištu, boravištu, odnosno sjedištu, i OIB-u
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu posla, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora o radu, 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 o radu, načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora o radu, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto podataka iz točke 6., 7., 8. i 9. stavka 2. ovog članka može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, ovaj Ugovor ili pravilnike koji uređuju ta pitanja.

U slučaju sklapanja ugovora o radu za stalne sezonske poslove, za obavljanje poslova na izdvojenim mjestima rada ili u slučaju upućivanja radnika na rad u inozemstvo, ugovor o radu obvezno sadrži i dodatne odredbe propisane Zakonom o radu.

Članak 5.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Radni odnos zasniva se na vrijeme čije trajanje nije unaprijed određeno (radni odnos na neodređeno vrijeme).

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme u skladu sa Zakonom o radu.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 6.

Poslodavac može za popunu potrebnih sistematiziranih, a još nepopunjenih radnih mjesta raspisati interni natječaj te ga provesti sukladno internim aktima društva.

Ukoliko se za popunu radnih mjesta raspisuje interni natječaj, Poslodavac je o tome obavezan obavijestiti radnike putem intranet stranice HŠ d.o.o..

Pripravništvo

Članak 7.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala Poslodavac može zaposliti kao pripravnika radi osposobljavanja za samostalan rad na radnim mjestima iz zanimanja za koje se školovala.

Pripravnički staž traje:

- za poslove za koje se traži srednja stručna sprema: 6 mjeseci
- za poslove za koje se traži stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij, odnosno preddiplomski sveučilišni studij (obuhvaća višu stručnu spremu VŠS): 9 mjeseci
- za poslove za koje se traži specijalistički diplomski stručni studij te diplomski i poslijediplomski sveučilišni studij, odnosno integrirani diplomski sveučilišni studij (obuhvaća visoku stručnu spremu VSS): 12 mjeseci

Plaća pripravnika iznosi:

- za poslove za koje se traži srednja stručna sprema: koeficijent 1,85
- za poslove za koje se traži stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij, odnosno preddiplomski sveučilišni studij (obuhvaća višu stručnu spremu VŠS): koeficijent 2,15
- za poslove za koje se traži specijalistički diplomski stručni studij, odnosno integrirani preddiplomski studij (obuhvaća visoku stručnu spremu VSS): koeficijent 2,57

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan osigurati provedbu programa stručnog osposobljavanja utvrđenog općim aktima Poslodavca, odnosno ugovorom o radu pripravnika.

Mentor iz stavka 4. ovoga članka mora imati najmanje jednak stupanj stručne spreme određene struke koju ima pripravnik te najmanje 5 godina radnog iskustva u struci.

Iznimno, Poslodavac može imenovati mentora druge struke ukoliko se radi o zanimanjima u interdisciplinarnim programima.

Ukoliko je pripravnik tijekom pripravničkog staža bio na neprekidnom bolovanju duže od 30 dana, pripravnički staž može se produžiti za vrijeme provedeno na bolovanju.

Članak 8.

Poslodavac je obavezan radniku u radnom odnosu dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama i nalogima Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada osobno obavljati preuzeti posao.

Poslodavac može određene poslove povjeriti radnicima da ih obavljaju kod kuće ukoliko priroda posla to dopušta. Uprava Društva će posebnom odlukom utvrditi popis radnih mjesta u čijem opisu su poslovi koji se mogu obavljati od kuće.

Članak 9.

Poslodavac se obvezuje da neće ustupati poslove drugim pravnim i fizičkim osobama čije bi ustupanje moglo izazvati otkaz ugovora o radu radnicima zaposlenim kod Poslodavca.

Stranke Ugovora su suglasne da će u zaštiti interesa radnika i Poslodavca u cjelini, prilikom ustupanja radova vanjskim izvođačima, djelovati u smislu smanjivanja i onemogućavanja nelojalne konkurencije i rada na crno.

Poslodavac se obvezuje da neće angažirati radnike preko agencije u sljedećim slučajevima:

- za zamjenu radnika koji štrajkaju,
- za obavljanje poslova na radnim mjestima za koja je dao poslovno uvjetovane otkaze ugovora o radu, u razdoblju od 6 mjeseci,
- za obavljanje poslova koji se rade u skraćenom radnom vremenu.

Članak 10.

Prigodom zasnivanja radnog odnosa odnosno sklapanja ugovora o radu, Poslodavac mora radniku omogućiti upoznavanje s odredbama ovog Ugovora, Pravilnika o radu, Pravilnika o zaštiti na radu, Pravilima o radu na siguran način, Programom osposobljavanja ukoliko se sklapa ugovor o radu na poslovima pripravnika te ostalim aktima Poslodavca kojima se uređuju prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa.

Potpisom ugovora o radu radnik potvrđuje da je izvršeno sukladno stavku 1. ovog članka.

III. PRAVA RADNIKA ZA ČIJIM RADOM JE PRESTALA POTREBA

Članak 11.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu kada zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga prestane potreba za radom radnika.

O potrebi utvrđivanja viška radnika poslodavac je obavezan savjetovati se s radničkim vijećem.

Poslodavac je dužan Radničkom vijeću radi savjetovanja dostaviti:

- objektivno, stručno utvrđene i dokumentirane razloge nastanka potrebe za prestankom rada radnika,
- podatke o organizacijskom dijelu u kojem je došlo do spomenute potrebe,
- broju ukupno zaposlenih radnika,
- broju, zvanju i radnim mjestima radnika za čijim će radom prestati potreba,
- kriterijima izbora radnika za čijim radom će prestati potreba,
- rok u kojem će prestati potreba za radom radnika,
- iznos i način obračuna otpremnina i drugih davanja radnicima,
- podatke o mogućnostima promjene organizacije i procesa rada, te o mogućnosti osnivanja novih organizacijskih oblika,
- podatke o mogućnostima zapošljavanja radnika na drugim poslovima,
- podatke o mogućnosti zaposlenja kod drugog poslodavca,
- podatke o mogućnosti rada u nepunom radnom vremenu,
- podatke o mogućnosti prekvalifikacije ili dokvalifikacije radnika.

O provedenom savjetovanju Poslodavac je dužan obavijestiti nadležnu službu za zapošljavanje uz dostavu podataka propisanih Zakonom o radu.

Članak 12.

U slučaju prestanka radnog odnosa iz prethodnog članka bez suglasnosti radnika radni odnos ne može prestati:

- samohranom roditelju odnosno posvojitelju s djetetom do 15 godina života,
- roditelju odnosno posvojitelju koji uzdržava troje ili više malodobne djece,
- roditelju djeteta s težim tjelesnim ili mentalnim oštećenjem,
- predstavniku radnika Društva u Nadzornom odboru,
- branitelju Domovinskog rata.

Zbog trajnog prestanka potrebe za radom radnika, radni odnos sindikalnom povjereniku reprezentativnih sindikata za vrijeme obnašanja dužnosti i godinu dana po njenom prestanku ne može prestati bez suglasnosti nadležnog tijela Sindikata, osim u slučaju otkaza zbog skrivljenog ponašanja radnika.

Nadležno tijelo Sindikata dužno je očitovati se u roku od 8 dana od dana primitka pisanog zahtjeva Poslodavcu u predmetu davanja, odnosno uskraćivanja suglasnosti.

Poslovno i osobno uvjetovani otkazi ugovora o radu

Članak 13.

Zbog poslovno uvjetovanih razloga, kao i zbog osobno uvjetovanih razloga Poslodavac može radniku otkazati ugovor o radu tek nakon što pokuša osigurati jedno od sljedećih prava:

- zaposlenje na drugim poslovima kod Poslodavca u istom ili drugom mjestu rada u skladu sa stručnom spremom, radnim iskustvom, zdravstvenom sposobnošću i ako udaljenost nije veća od 60 km od mjesta stanovanja radnika,

- dokvalifikacija ili prekvalifikacija,
- rad u nepunom radnom vremenu.

Radniku zaposlenom kod Poslodavca najmanje dvije godine neprekidno, a koji ne prihvati ponuđena prava iz st.1. ovog članka, poslodavac je dužan isplatiti jednokratnu naknadu u obliku otpremnine u visini najmanje 60% prosječne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem prestaje ugovor o radu, za svaku navršenu godinu neprekidnog trajanja radnog odnosa kod Poslodavca.

Iznos otpremnine može iznositi najviše 17.255,00 Eura bruto kod osobno uvjetovanog otkaza ugovora o radu, odnosno 25.220,00 Eura bruto kod poslovno uvjetovanog otkaza ugovora o radu.

Radnik kojemu se otkazuje iz poslovno uvjetovanih razloga, a koji je odbio ponuđeno pravo iz st.1.toč.1. ovog članka ostvaruje pravo na otpremninu utvrđenu ovim člankom, najviše do iznosa od 13.275,00 Eura bruto.

U slučaju da ukupna bruto plaća radnika do navršenih 65 godina života iznosi manje od iznosa otpremnine, radnik ostvaruje pravo na otpremninu u visinu svoje ukupne bruto plaće do navršenih 65 godina života.

U prosječnu plaću iz stavka 2. ovog članka kao osnovicu za izračun otpremnine ne ulaze regres za godišnji odmor, stimulacija i izvanredne razlike te isplaćene nagrade i stimulativni dio plaće. Staž osiguranja s povećanim trajanjem ne uzima se u obzir kod izračuna otpremnine. Radniku koji je u mjesecima koji ulaze u osnovicu za izračun otpremnine bio na bolovanju, u osnovicu za izračun ulazi plaća koju bi radnik ostvario da je radio.

U osnovicu za izračun otpremnine za radnike koji rade nepuno radno vrijeme ulazi plaća koju bi radnik ostvario za puno radno vrijeme.

Radnik koji je navršio 65 godina života ne ostvaruje pravo na otpremninu po ovom članku.

Članak 14.

Odluku o otkazu ugovora o radu radniku donosi ovlaštena osoba Poslodavca, koja je dužna savjetovati se s radničkim vijećem organizacijske jedinice u kojoj je radnik zaposlen odnosno sindikalnim povjerenikom ako radničko vijeće nije konstituirano.

IV. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Puno radno vrijeme

Članak 15.

Puno radno vrijeme radnika, uključujući i stanku za odmor, iznosi 40 sati na tjedan u petodnevnom radnom tjednu.

Poslodavac će svojom odlukom utvrditi početak i završetak radnog vremena, preraspodjelu i raspored radnog vremena (jednakog i nejednakog), kao i klizno radno vrijeme, uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem.

Poslodavac može Radnici, majci djeteta do 3. godine života, omogućiti rad 4 sata dnevno 30 dana neposredno nakon povratka sa roditeljskog odnosno roditeljskog dopusta te će se isto smatrati radom u punom radnom vremenu.

Radniku, roditelju djeteta do 3 godine života, Poslodavac može omogućiti klizno radno vrijeme, ukoliko to dopušta priroda posla.

Nepuno radno vrijeme

Članak 16.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu te u slučaju obiteljskih obveza radnika za potrebe članova uže obitelji.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu provedenom na radu.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 17.

Na poslovima na kojima se ni uz primjenu mjera zaštite na radu radnik ne može zaštititi od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Svaka strana ovlaštena je ministru nadležnom za rad predložiti donošenje pravilnika kojim se uređuju pitanja prema stavku 1. ovog članka.

Radnik koji radi skraćeno radno vrijeme sva prava ostvaruje kao da radi puno radno vrijeme.

Radnik kojemu je radno vrijeme skraćeno ne smije se na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca niti mu se može odrediti prekovremeni rad na takvim poslovima, osim u slučaju elementarnih nepogoda (požara, poplave, eksplozija i sl.).

Preraspodjela radnog vremena

Članak 18.

U pojedinim organizacijskim dijelovima Poslodavca može se izvršiti preraspodjela radnog vremena ako to zahtjeva narav posla, organizacija rada, bolje korištenje sredstava rada, racionalnije korištenje radnog vremena ili izvršenje određenih poslova i zadataka.

Puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti sukladno odredbama Zakona o radu tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, pri čemu prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik koji u preraspodjeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 6 mjeseci te se sati preraspodjeljenog radnog vremena posebno evidentiraju.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi nadležna osoba Poslodavca (Uprava Društva za Direkciju, voditelj Podružnice za Upravu šuma Podružnicu), uz prethodno pribavljeno mišljenje Radničkog vijeća UŠP, a radnika se obavještava najmanje 5 dana prije preraspodjele.

U odluci o preraspodjeli radnog vremena Poslodavac je dužan navesti u kojem će razdoblju radnik raditi dulje vrijeme, a u kojem kraće od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodjela radnog vremena ne može se izvršiti zbog nedostatka broja izvršitelja na nepopunjenim sistematiziranim radnim mjestima kod Poslodavca.

Prekovremeni rad

Članak 19.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena, a najviše do 8 (osam) sati tjedno.

Poslodavac će radi izbjegavanja prekovremenog rada provoditi mjere kao što su: raspored radnika iz drugih organizacijskih jedinica, sezonsko zapošljavanje i sl., a sukladno zakonu.

Radnik mora dobiti pisani nalog za prekovremeni rad neposredno prije početka, odnosno najkasnije u roku od 24 sata od početka prekovremenog rada.

Iznimno od prethodnog stavka, ako priroda posla prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od četiri dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Potvrda o broju sati obavljenog prekovremenog rada mora biti pisana i dostavljena radniku najkasnije drugi radni dan u mjesecu koji slijedi mjesecu u kojem je prekovremeni rad obavljen.

Za sate ostvarene u prekovremenom radu radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću sukladno odredbama ovog Ugovora ili pravo na slobodne sate, odnosno slobodne dane.

Radnik neće ostvariti pravo na povećanu plaću po osnovi prekovremenog rada ako izričito u pisanom obliku da privolu da umjesto plaćenog prekovremenog rada želi koristiti slobodne sate, odnosno slobodne dane.

Svaki sat proveden na prekovremenom radu računati će se kao 1 sat i 30 minuta slobodnih sati.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o broju sati obavljenog prekovremenog rada tjedno i tijekom mjeseca i to iskazati u obračunu plaće radnika za pojedini mjesec.

Trudnica, majka s djetetom do 3 godine starosti, roditelj koji radi polovicu punog radnog vremena zbog njege teže hendikepiranog djeteta, samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti može raditi prekovremeno samo ako da pisani pristanak.

V. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 20.

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

Radnik koji radi duže od 10 sati dnevno ima pravo na dodatni odmor od 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavaka 1. i 2. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se koristiti u prva tri sata nakon početka rada, niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Dnevni i tjedni odmor

Članak 21.

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

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz prethodnog stavka ovog članka.

Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako radnik ne može koristiti tjedni odmor na način propisan stavkom 3. ovog članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati dan za korištenje tjednog odmora u razdoblju koje ne može biti duže od dva tjedna.

Godišnji odmor

Članak 22.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna (20 radnih dana).

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 5 tjedana (25 radnih dana).

Članak 23.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se minimum od 20 radnih dana godišnjeg odmora povećava primjenom sljedećih kriterija, s tim da se pri utvrđivanju trajanja godišnjega odmora u isti ne uračunavaju subote, dan tjednog odmora te blagdani i neradni dani određeni zakonom:

1. Prema složenosti poslova odnosno radnih zadataka:

za radnike koji obavljaju poslove radnog mjesta za koje je predviđena VSS	4 dana
za radnike koji obavljaju poslove radnog mjesta za koje je predviđena VŠS,	3 dana
za radnike koji obavljaju poslove radnog mjesta za koje je predviđena SSS, VKV, KV	2 dana
za radnike koji obavljaju poslove radnog mjesta za koje je predviđena NSS, PKV	1 dan

Propisana stručna sprema ima se primjenjivati u skladu s važećim propisima o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju.

2. za svake navršene 3 (tri) godine radnog staža – 1 dan

3. prema uvjetima rada:

Povremeni rad na terenu	1 dan
Pretežiti rad na terenu	2 dana
Stalni rad na terenu	3 dana
za radnike za čija se radna mjesta radni staž računa s povećanim trajanjem	5 dana

4. Prema posebnim uvjetima:

Samohranom roditelju djeteta ne starijeg od 15 godine	3 dana
Jednom od roditelja/posvojitelja za svako dijete do 15 godina	1 dan
Invalidu rada, invalidu Domovinskog rata i radniku s tjelesnim oštećenjem preko 60%	3 dana
Za njegu supružnika, izvanbračnog druga, formalnog ili neformalnog životnog partnera, djeteta ili posvojenika upisanog u Registar osoba s invaliditetom	3 dana

Radnik ostvaruje pravo na 3 dana godišnjeg odmora po osnovi njege uz uvjet dostave dokaza o životu u zajedničkom domaćinstvu i potvrdu o upisu supružnika, izvanbračnog druga, formalnog ili neformalnog životnog partnera, djeteta ili posvojenika u Registar osoba s invaliditetom.

Godišnji odmor ne može biti duži od 30 radnih dana, odnosno 33 radna dana po osnovi njege supružnika, izvanbračnog druga, formalnog ili neformalnog životnog partnera, djeteta i posvojenika upisanog u Registar osoba s invaliditetom, odnosno 36 radnih dana na poslovima na kojima se primjenom mjera zaštite na radu i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja (šumski radnici sjekači i vozači teškog teretnog vozila dopuštene mase jednake ili veće od 7,5 tona).

Članak 24.

Radnik može koristiti godišnji odmor u više dijelova.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva (2) tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je radnik ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva (2) tjedna.

Jedan dan godišnjega odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, ali uz obvezu da o tome najmanje jedan dan ranije obavijesti neposrednoga rukovoditelja.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 25.

Plan korištenja godišnjega odmora utvrđuje voditelj Podružnice za radnike Uprave šuma Podružnice, Šumarije i Radne jedinice, a za radnike Direkcije i voditelje Podružnica Uprava Društva, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora Poslodavac će radnicima omogućiti korištenje dijela godišnjeg odmora u ljetnim mjesecima.

Radnik mora biti obaviješten o korištenju godišnjega odmora najmanje 15 dana prije korištenja.

Odluka o trajanju i rasporedu godišnjega odmora treba sadržavati sve kriterije po kojima je radniku utvrđena dužina godišnjega odmora i vrijeme u kojem će radnik koristiti godišnji odmor.

Pri utvrđivanju dužine godišnjega odmora pojedinom se radniku uzimaju u obzir svi kriteriji koje radnik ispunjava u tekućoj godini.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu moguće je sukladno odredbama Zakona o radu.

Plaćeni dopust

Članak 26.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), do 7 radnih dana, za važne osobne potrebe, s tim da u pojedinačnim slučajevima ostvaruje sljedeća prava:

1.	Sklapanje braka ili životnog partnerstva	5 dana (godišnje)
2.	Rođenje / posvojenje djeteta	5 dana (godišnje)
3.	Smrt supružnika, izvanbračnog druga, formalnog i neformalnog životnog partnera, djeteta ili posvojenika	7 dana
4.	Smrt roditelja, posvojitelja,	5 dana
5.	Smrt roditelja supružnika, braće, sestara, djedova i baka radnika, očuha i maćeha te unuka	3 dana
6.	Elementarne nepogode na stambenim objektima radnika	3 dana
7.	Teška bolest supružnika, izvanbračnog druga, formalnog i neformalnog životnog partnera, djeteta ili posvojenika	5 dana (godišnje)
8.	Teška bolest roditelja, posvojitelja	3 dana (godišnje)
9.	Selidba (najviše jednom u godini dana)	
	- u istom mjestu stanovanja	1 dan
	- u drugo mjesto stanovanja	2 dana
10.	Sudjelovanje na kulturnim, sportskim i drugim priredbama u organizaciji Poslodavca ili reprezentativnog sindikata	1 dan (godišnje)
11.	Poziv suda, drugih tijela državne uprave RH ili javnog bilježnika, osim kada je radnik tužitelj ili okrivljenik po prijavi poslodavca	1 dan (godišnje)
12.	Traženje članova obitelji nestalih u ratu	1 dan
13.	Polazak djeteta prvi put u jaslice ili vrtić	1 dan
14.	Polazak djeteta prvi put u 1. razred osnovne škole	1 dan

Radniku se plaćeni dopust iz ovog članka odobrava na njegov osobni pisani zahtjev kojeg je dužan obrazložiti odnosno navesti razloge i dokumentirati na odgovarajući način.

Radnik ostvaruje pravo iz točke 1, stavka 1. uz uvjet dostave vjenčanog lista, odnosno izvotka iz registra životnog partnerstva.

Status izvanbračne zajednice i neformalnog životnog partnerstva utvrđuje se u izvanparničnom sudskom postupku ili dokazuje dostavom izjave ovjerene kod javnog bilježnika.

Radnik ostvaruje prava iz točki 7. i 8. stavka 1. uz uvjet dostave liječničke potvrde i dokaza o srodstvu.

Ukoliko oba roditelja rade kod poslodavca, pravo iz točke 13. i 14. može koristiti samo jedan roditelj i to na prvi dan početka pedagoške ili školske godine.

Radnik koji je tijekom kalendarske godine već koristio plaćeni dopust po nekoj od navedenih osnova, plaćeni dopust preko 7 radnih dana može koristiti samo u slučajevima iz točaka 3, 4, 5 i 11.

Glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnosti na osnovi kojih radnik stječe pravo na plaćeni dopust nastupe u vrijeme privremene nesposobnosti za rad, radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio privremeno nesposoban za rad.

Odluku o plaćenom dopustu za radnike Direkcije donosi Uprava Poslodavca, a za radnike uprava šuma podružnice, šumarije i radne jedinice voditelj podružnice.

Članak 27.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust u slučaju njegovog upućivanja, od strane Poslodavca, na stručno osposobljavanje, usavršavanje, školovanje, izobrazbu ili polaganje stručnih ispita.

Pravo radnika iz prethodnog članka utvrdit će se posebnom odlukom Uprave Društva.

Članak 28.

Za svako dragovoljno darivanje krvi tijekom kalendarske godine radnik ostvaruje pravo na 2 uzastopna dana plaćenog dopusta (na dan darivanja krvi i prvi naredni radni dan) neovisno o broju dana plaćenog dopusta

iz čl. 26. ovog Kolektivnog ugovora, uz prethodnu najavu neposrednom rukovoditelju najkasnije 3 radna dana prije dana darivanja, osim u slučaju žurnog poziva ovlaštene ustanove za određene krvne grupe.

Ukoliko radnik nije darovao krv zbog nemogućnosti davanja, ali se vratio na posao i radio najmanje 4 sata smatra se da je taj dan radio. U protivnom nema pravo na naknadu plaće, ali se smatra da je opravdano izostao s posla (neplaćeni opravdani izostanak).

Kako bi radnik – darivatelj krvi ostvario pravo sukladno ovom članku potrebno je dostaviti potvrdu Hrvatskog zavoda za transfuzijsku medicinu.

Članak 29.

Poslodavac može radniku iznimno na njegovu pisanu i obrazloženu molbu, odobriti neplaćeni dopust najdulje do godinu dana, ukoliko to dopušta priroda posla i trenutna potreba Poslodavca.

U vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa miruju, ako zakonom drugačije nije određeno.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radnici nemaju pravo na isplatu materijalnih prava reguliranih Kolektivnim ugovorom.

VI. ZDRAVLJE, SIGURNOST I ZAŠTITA NA RADU

Članak 30.

Radnik ima pravo na zaštitu na radu, primjerenu tehničko-tehnološkim i znanstvenim dostignućima, u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o zaštiti na radu, podzakonskim propisima, općim aktima Poslodavca i ovim Kolektivnim ugovorom.

Zaštita na radu obuhvaća mjere usmjerene na stvaranje sigurnih i zdravih uvjeta rada.

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

Članak 31.

Ugovorne stranke utvrđuju da je pitanje zaštite na radu i sigurnog rada radnika od temeljne važnosti i da će u provedbi tih mjera surađivati međusobno, ali i s ovlaštenim tijelima u Republici Hrvatskoj.

Ugovorne stranke ovim ugovorom izražavaju namjeru za stvaranjem sustava zaštite na radu koji uz humani čimbenik izražava i ekonomski čimbenik upravljanja sigurnošću na radu kao stanja, koje omogućuje normalni tijek izvršavanja poslovnih procesa i funkcioniranje po načelu održivog razvoja, stvaranja stanja ukupne socijalne sigurnosti, očuvanja ljudskih resursa i boljih gospodarskih rezultata.

Članak 32.

Potpisnici ovog Kolektivnog ugovora suglasni su na izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu, u svim organizacijskim jedinicama gdje to zahtijevaju uvjeti rada, u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu i ovim Kolektivnim ugovorom, a s ciljem očuvanja sigurnosti na radu i zdravlja radnika.

Radi nesmetanog djelovanja u interesu radnika na području zaštite na radu i obavljanja dužnosti povjerenika radnika za zaštitu na radu Poslodavac se obvezuje:

- osigurati uvjete i potrebna sredstva, a osobito omogućiti povjereniku da, najmanje četiri sata tjedno u redovito radno vrijeme, obnaša dužnosti povjerenika, za koje vrijeme mu pripada naknada plaće kao da je radio,
- omogućiti odsutnost s rada uz naknadu plaće radi osposobljavanja iz područja zaštite na radu (tečajevi, seminari, sastanci),
- izvijestiti povjerenika radnika za zaštitu na radu o poduzimanju mjera i aktivnosti koji utječu na sigurnost i zaštitu radnika,
- omogućiti druga prava sukladno Zakonu o zaštiti na radu.

Članak 33.

Poslodavac se obvezuje da će svakom radniku o svom trošku osigurati uvjete za siguran rad propisane zakonom, općim aktom Poslodavca i ovim Ugovorom.

Poslodavac je obavezan poduzimati mjere nužne za sigurnost, zaštitu života i zdravlja radnika, uključujući mjere specifične zdravstvene zaštite s ciljem očuvanja zdravlja radnika, mjere za sprečavanje rizika na radu, pružati informacije, osposobljavati radnike iz zaštite na radu te brinuti za potrebnu organizaciju i sredstva, a u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu i podzakonskih propisa.

Članak 34.

Poslodavac je obvezan osigurati posebnu zaštitu na radu maloljetnim radnicima, trudnicama, radnicama koje su nedavno rodile, radnicama koje doje, radnicima oboljelim od profesionalne bolesti te radnicima kod kojih je utvrđena smanjena i preostala radna sposobnost ili postoji neposredni rizik od smanjenja radne sposobnosti, u skladu s važećim propisima.

Članak 35.

Prije stupanja na rad radnik se mora upoznati s propisima zaštite na radu, opasnostima i štetnostima u svezi s radom koji će obavljati te omogućiti osposobljavanje za rad na siguran način na poslovima koje će obavljati.

Članak 36.

Radnik je dužan raditi s dužnom pažnjom, pridržavati se propisa o zaštiti na radu, naređenih mjera i uputa Poslodavca, sredstva rada i radne stvari koristiti prema uputama proizvođača te upotrebljavati propisana osobna zaštitna sredstva, naprave i opremu.

Radnik je uz ostalo dužan:

- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada izvijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja može ugroziti život i zdravlje drugih radnika,
- prilikom rada koristiti cjelovito radno vrijeme, normalan tempo rada s potrebnim pauzama u cilju obnove psihofizičke radne sposobnosti nužno potrebne za nastavak radnog procesa i uočavanja eventualnih opasnosti te poduzimanje mjera za njihovo otklanjanje,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih mjera zaštite na radu, naređenih mjera i uputa Poslodavca i uputa proizvođača sredstava rada,
- brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, sigurnost i zdravlje drugih radnika i osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao Poslodavac,
- ovladati znanjem iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za samostalan rad na siguran način.

Članak 37.

Radnik ima pravo odbiti rad na poslovima radnog mjesta na kojima postoji neposredna opasnost za zdravlje ili život, ako prethodno nisu primijenjena propisana pravila zaštite na radu, o čemu je dužan obavijestiti Poslodavca.

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

U slučaju iz st. 1. i 2. ovog članka Poslodavac ili njegov ovlaštenik, radnik ili njegov povjerenik dužni su neodložno izvijestiti inspektora rada koji će utvrditi činjenično stanje i osnovanost navoda radnika.

Za vrijeme dok ne radi zbog izbjegavanja izloženosti izravnom i ozbiljnom riziku za život i zdravlje, radnik ima pravo na plaću i druga prava iz radnog odnosa u skladu s općim propisom o radu.

Radnik odgovara za štetu koju je uzrokovao Društvu neosnovanim korištenjem prava iz st. 1. i 2. ovog članka.

Članak 38.

Radi osiguranja zaštite radnika tijekom njihovog rada Poslodavac preuzima obvezu omogućiti provođenje ovih mjera:

- osiguranje uvjeta potrebnih za sigurno obavljanje poslova na radnim mjestima opisanim u Procjeni rizika za radna mjesta i poslove,
- osiguranje uvjeta da se rad u svim radnim i pomoćnim prostorijama i prostorima može sigurno odvijati,
- osiguranje boljih uvjeta rada, tj. poduzimanje mjera za poboljšanje uvjeta rada prema radnicima kod kojih postoji povećana opasnost od nastanka profesionalnih bolesti ili nastupa invalidnosti,
- osiguranje radnicima, koji zbog ozljede na radu i profesionalne bolesti, nisu u mogućnosti obavljati posao za koji su sklopili Ugovor o radu, mogućnost da im se, prema preostaloj radnoj sposobnosti može ponuditi sklapanje Ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova,
- osiguranje primjene propisanih normi za standarde kakvoće osobnih zaštitnih sredstava i zaštitne opreme za radna mjesta i poslove na kojima je, u skladu s Procjenom rizika, obavezno njihovo korištenje.

Članak 39.

Nije dopušteno ugovaranje i isplata novčanih naknada radnicima koji rade u štetnim i opasnim uvjetima kao nadomjestak za primjenu pravila i sredstava zaštite na radu.

Članak 40.

Poslodavac se obvezuje u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu i provedbenim propisima, organizirati ustroj i organizaciju zaštite na radu te rad Službe za zaštitu na radu na način koji će osigurati njenu cjelovitost, neovisnost i samostalnost.

Poslodavac se obvezuje osigurati kadrovske, tehničke, obrazovne i druge uvjete za učinkovit rad Službe zaštite na radu.

Poslodavac je dužan stručnjacima za zaštitu na radu, kao i Službi zaštite na radu, osigurati uvjete za rad i pomoć drugog stručnog osoblja i institucija, stručno usavršavanje, potrebnu opremu za rad i sve potrebne podatke.

Obavljanje poslova zaštite na radu te upozorenja stručnjaka zaštite na radu glede nedostataka u osiguranju uvjeta za provedbu mjera u cilju sigurnosti i zdravlja radnika, ne smije biti osnova za dovođenje tih osoba u manje povoljan položaj, niti im se po toj osnovi mogu umanjiti prava iz rada i po osnovi rada.

Članak 41.

Primjena zakona, podzakonskih propisa, internih akata, uputa za rad na siguran način i drugih propisa iz zaštite na radu obvezuje kako Poslodavca i ovlaštenike Poslodavca tako i radnike kod Poslodavca.

Kada je Poslodavac poduzeo sve propisane mjere za primjenu pravila zaštite na radu, a radnik i ovlaštenik Poslodavca ne izvršavaju navedene propisane obaveze, Poslodavac mu može otkazati ugovor o radu na način propisan odredbama Zakona o radu.

Ne primjena obaveza i propusti stečenih znanja radnika iz zaštite na radu, a koji su za posljedicu imali ozljedu ili je nastala neka druga šteta, ne smije dovesti neposrednog ovlaštenika Poslodavca u nepovoljan položaj ukoliko se dokaže da isti iz opravdanih razloga nije mogao spriječiti radnikovo neispravno postupanje.

Članak 42.

Poslodavac je dužan voditi evidencije propisane odgovarajućim zakonima te poduzimati sve propisane mjere zaštite na radu kojima se osigurava provedba Zakona o zaštiti na radu i drugih propisa i općih akata Poslodavca iz zaštite na radu.

Poslodavac je dužan sve propise o zaštiti na radu na primjeren način učiniti dostupnim radnicima.

Članak 43.

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

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

VII. POSEBNA ZAŠTITA RADNIKA KOJIMA JE UTVRĐENO SMANJENJE RADNE SPOSOBNOSTI UZ PREOSTALU RADNU SPOSOBNOST, DJELOMIČAN GUBITAK RADNE SPOSOBNOSTI, NEPOSREDNA OPASNOST OD NASTANKA SMANJENJA RADNE SPOSOBNOSTI I RADNIKA PRED MIROVINU

Članak 44.

Poslodavac će radniku kod kojega je utvrđena trajna zdravstvena nesposobnost za obavljanje poslova, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje nadležnog tijela, ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radnik zdravstveno sposoban, a koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radniku kojemu je utvrđeno smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovoj zdravstvenoj, odnosno preostaloj radnoj sposobnosti u skladu s mogućnostima i potrebama posla, odnosno poslova za koje je on sposoban, a koji, što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

U slučajevima kada je radniku utvrđeno smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koje su posljedica profesionalne bolesti ili ozljede na radu, a poslodavac mu ponudi sklapanje novog ugovora o radu, odnosno otkáže ugovor o radu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu radnik ima pravo na plaću koju je primao do trenutka utvrđivanja zdravstvene nesposobnosti.

Pravo na razliku plaće iz prethodnog stavka ovog članka, u slučaju kada je smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti posljedica profesionalne bolesti pripada radniku koji je u Hrvatskim šumama d.o.o. i pravnim prednicima na radu proveo minimalno 15 godina.

Plaća u smislu st.3. ovog članka prosječna je mjesečna plaća isplaćena radniku u prethodnih šest (6) mjeseci prije mjeseca u kojemu je radniku utvrđena zdravstvena nesposobnost i ista se usklađuje s porastom plaća kod Poslodavca.

Ukoliko se radnik u razdoblju prije utvrđivanja zdravstvene nesposobnosti nalazio na neprekinutom bolovanju, za obračun prosječne mjesečne plaće uzima se prosječna plaća radnika isplaćena u zadnjih šest (6) mjeseci prije mjeseca u kojem je bolovanje započelo.

Članak 45.

U slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji je navršio 60 godina života, isti zadržava do odlaska u mirovinu plaću radnog mjesta na koje je raspoređen temeljem ugovora o radu, ako je to za radnika povoljnije.

Izuzetno od stavka 1. ovog članka, ako je koeficijent radnog mjesta na kojem je radnik radio veći od koeficijenta 6,5, radnik ima pravo na koeficijent 6,5.

Pravo iz stavka 1. radnik može koristiti najviše 5 (pet) godina, uz uvjet da je u HŠ d.o.o. i pravnim prednicima na radu proveo minimalno 15 godina.

Radnik ne ostvaruje pravo na zadržavanje plaće temeljem ovog članka ukoliko je izmjenjena ugovora o radu isključivo posljedica sljedećih povreda radnih obveza:

- Neprijavlivanje radnje ili propuštanja na radu ili u vezi rada koje prema kaznenim propisima RH predstavlja kazneno djelo, za koje je radnik znao ili je morao znati s obzirom na poslove koje obavlja, a za koje je osoba koja je kazneno djelo počinila, pravomoćnom presudom proglašena krivom i osuđena
- Zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja
- Protupravno pribavljanje materijalne koristi na štetu Društva
- Krivotvorenje isprava, zapisnika, odluka i drugih akata nadležnih tijela Društva, bez obzira po čijem je nalogu to izvršeno
- Povreda propisa iz zaštite zdravlja i sigurnosti na radu i nepoduzimanje mjera radi zaštite radnika, zaštite sredstava rada i životne okoline, koja povreda je dovela u opasnost život i zdravlje radnika i/ili trećih osoba
- Povreda odredaba o osiguranju od opasnosti od požara, eksplozije ili druge nesreće, odnosno elementarnih nepogoda, koja povreda je dovela u opasnost život i zdravlje radnika i/ili trećih osoba, odnosno koje je uzrokovala štetu na imovini Društva i/ili trećih osoba
- Svaka druga osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa ili druga osobito važna činjenica ovisno o okolnostima pojedinog slučaja
- Fizički napad na radnika

VIII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 46.

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

Ako Poslodavac u roku petnaest dana od zaprimanja zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu ili mu uopće ne odgovori na njegov zahtjev, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 47.

Poslodavac je dužan na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete za napredovanje, profesionalno usmjeravanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje te prekvalifikaciju, zaštitu radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Članak 48.

Poslodavac je dužan za vrijeme obavljanja poslova štiti dostojanstvo radnika tako da mu osigurava uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju od nadređenih, suradnika i osoba s kojima redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova. Ova zaštita uključuje poduzimanje mjera i postupaka kao što su zabrana rada radnicima koji su pod utjecajem alkohola i drugih sredstava ovisnosti, propagiranje pristojnog ponašanja, sprečavanje svakog izazovnog ponašanja, upozorenja radnicima koji uznemiravaju ili spolno uznemiravaju druge radnike i dr.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva, a koje uzrokuje strah, neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno odnosno fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje uzrokuje strah, neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 49.

Poslodavac je dužan radniku osigurati zaštitu od specifičnog oblika ponašanja jedne ili skupine osoba kojim se radnika sustavno psihički zlostavlja i ponižava, s ciljem ugrožavanja ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta (tzv. mobbing).

Članak 50.

Radnik ima pravo ovlaštenoj osobi Poslodavca uputiti pritužbu u svezi sa svim oblicima diskriminacije i zaštite dostojanstva.

Ovlaštena osoba Poslodavca dužna je rješavati pritužbe u svezi sa svim oblicima diskriminacije i zaštite dostojanstva radnika.

IX. OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 51.

Ugovor o radu mogu otkazati radnik i poslodavac iz razloga i pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

Na otkazne rokove primjenjuju se odredbe Zakona o radu, time da u slučaju kad ugovor o radu otkazuje radnik, otkazni rok ne može biti duži od 30 dana.

Članak 52.

Ako je radniku izdano upozorenje na obveze ugovora o radu, ono se briše nakon proteka roka od dvije godine dana računajući od dana kada je upozorenje donošeno.

X. PLAĆE

Članak 53.

Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću koja se sastoji od:

1. Plaće za rad po vremenu
2. Plaće po osnovi ostvarenog učinka
3. Dodataka na plaću definiranih ovim Ugovorom i ostalim aktima poslodavca (pravilnici, sporazumi, odluke)

Za razdoblja u kojima radnik ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili ovim Ugovorom, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće po ovom Ugovoru i Zakonu o radu.

Članak 54.

Plaća i naknada plaće u smislu ovog Ugovora su plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Radnicima se plaća i naknade plaće za prethodni mjesec isplaćuju do 15. u tekućem mjesecu. U slučaju zakašnjenja isplate plaće, Poslodavac je dužan obračunati i radniku isplatiti zakonsku zateznu kamatu.

Zakonska kamata za zakašnjenje isplate plaće iz prethodnog mjeseca isplaćuje se s plaćom za idući mjesec.

Članak 55.

Plaća radnika za puno radno vrijeme i određeni učinak utvrđena na osnovi složenosti poslova radnog mjesta i određenih uvjeta rada na tom mjestu, a u skladu s odredbama ovog Ugovora, najniži je iznos koji je Poslodavac dužan isplatiti radniku.

Plaća radnika utvrđuje se na temelju pripadajućih koeficijenata.

Plaća se utvrđuje za mjesečni fond sati na bazi 40-satnog radnog tjedna.

Članak 56.

Poslodavac ne može radniku za rad u punom radnom vremenu isplatiti plaću u iznosu manjem od minimalne plaće utvrđene Zakonom o minimalnoj plaći.

Članak 57.

Svi poslovi i radna mjesta na temelju složenosti poslova i normalnih uvjeta rada utvrđeni su Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta u HŠ d.o.o. i Pravilnikom o plaćama i ostalim primanjima radnika HŠ d.o.o.

Članak 58.

Mjesečna plaća pojedinog radnog mjesta utvrđuje se umnoškom ostvarenog koeficijenta pojedinog radnog mjesta s osnovicom od 408,00 eura bruto, odnosno osnovicom od 420 eur bruto od 01. rujna 2026. godine.

Pored utvrđene plaće iz prethodnog stavka ovog članka, radnik ima pravo na dodatak na plaću mjesečno razmjerno broju sati provedenih na radu, ovisno o visini koeficijenta za radno mjesto na koje je raspoređen sukladno ugovoru o radu.

Koeficijent radnog mjesta prema Pravilniku o plaćama i ostalim primanjima HŠ	Dodatak na plaću izražen u koeficijentu
do koeficijenta 3,00, uključivo i 3,00	1,76
iznad koeficijenta 3,00 do koeficijenta 5,50, uključivo i 5,50	1,67
iznad koeficijenta 5,50	1,63

Članak 59.

Stranke ovog ugovora obvezuju se pregovarati o visini osnovice iz članka 58. stavka 1. najkasnije do 15. studenoga tekuće godine za sljedeću godinu.

Stranke ovog ugovora mogu pokrenuti postupak pregovaranja o vrijednosti osnovice ukoliko u pojedinom kvartalu kumulativna stopa inflacije (rast indeksa cijena) bude veća od 3 % .

Članak 60.

Radnik ima pravo na povećanje plaće u koeficijentima u slučajevima kada radi:

noću	50%
prekovremeno	50%
na dan tjednog odmora - nedjeljom	50%
za zakonom utvrđene blagdane i neradne dane	100%
dvokratno s prekidom dužim od 1 (jednog) sata	10%

U slučaju ostvarivanja prava po više temelja iz stavka 1. ovog članka osim temeljem prekovremenog rada i rada noću, primjenjivat će se postotak koji je za radnika povoljniji.

Članak 61.

Radnik ostvaruje pravo na povećanje osnovnog koeficijenta za završen studij na poslijediplomskoj razini u visini od:

3%	ako ima završen sveučilišni specijalistički studij (spec. ili univ. spec. – razina VII.2. Hrvatskog kvalifikacijskog okvira ili završen poslijediplomski stručni studij koji se izvodi na sveučilištu – kratica mr. uz naznaku struke – predbolonjski studiji)
5%	ako ima akademski stupanj magistra znanosti
10%	ako ima akademski stupanj doktora znanosti

Članak 62.

Radnik koji u skladu s aktima Poslodavca u svemu zamjenjuje odsutnog radnika na njegovim poslovima i radnim zadacima ostvaruje pravo:

- na plaću u visini koeficijenta radnog mjesta definiranog ugovorom o radu odsutnog radnika, ukoliko je koeficijent odsutnog radnika viši od koeficijenta radnika koji ga mijenja, uz uvjet da zamjena traje neprekidno najmanje 5 radnih dana u kontinuitetu

- na dodatnu plaću u visini 10% koeficijenta radnog mjesta definiranog ugovorom o radu odsutnog radnika, ukoliko odsutni radnik radi za isti ili manji koeficijent uz uvjet da zamjena traje neprekidno, najmanje 30 radnih dana u kontinuitetu i u potpunosti preuzima obujam posla radnika kojeg mijenja.

Stimulativni dio plaće

Članak 63.

Poslodavac će u 4. kvartalu tekuće godine isplatiti stimulativni dio plaće temeljem pozitivnog financijskog rezultata na razini Društva i efektivnih sati rada zaposlenika, u razdoblju od siječnja do rujna tekuće godine.

Dodaci na plaću

Članak 64.

Za svaku navršenu godinu radnog staža radniku se plaća na temelju ostvarenog koeficijenta povećava za 0,50%. Ovaj dodatak se ne obračunava na dodatke na plaću niti na naknade plaće.

Pravo iz stavka 1. ovog članka pripada radniku na ukupno ostvareni radni staž evidentiran u elektroničkom zapisu Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje o radnopravnom statusu ili u e-radnoj knjižici, uvećan za tekući radni staž kod poslodavca koji nije zaključen.

Članak 65.

Radnicima čija radna mjesta su vezana uz rad na terenu (rad na otvorenom prostoru) pripada dodatak za otežane uvjete rada za sate provedene na radu.

Tablica 1. s popisom radnih mjesta i pripadajućih dodataka izraženih u koeficijentu sastavni je dio Kolektivnog ugovora temeljem kojeg će se vršiti obračun plaća.

Radnici raspoređeni na radna mjesta iz tablice koji iz određenih razloga ne obavljaju ove poslove na terenu nemaju pravo na dodatak utvrđen u tablici nego ostvaruju pravo na dodatak po stavku 4. ovog članka.

Za ostala radna mjesta koja nisu obuhvaćena ovim popisom, a vezana su za rad na terenu obračun dodatka se vrši po 1,23 eur po satu rada provedenom na terenu, odnosno po 1,27 eur od 01. rujna 2026. godine.

Članak 66.

Radnik koji uz svoje redovite poslove, upravlja vozilom i obavlja poslove prijevoza radnika na posao i s posla zbog rada na terenu ima pravo na dodatak na plaću u visini:

7,00 eur bruto	po danu za prijevoz na udaljenost do 50 km
10,00 eur bruto	po danu za prijevoz na udaljenost iznad 50 km
20,00 eur bruto	za dane odlaska i povratka u drugu upravu šuma podružnicu kada radniku nije omogućen svakodnevni povratak kući

Radnik koji uz svoje redovite poslove upravlja službenim vozilom i obavlja poslove prijevoza radnika na posao i s posla (organizirani prijevoz) ima pravo na dodatak na plaću u visini:

7,00 eur bruto	po danu za prijevoz na udaljenost do 50 km
10,00 eur bruto	po danu za prijevoz na udaljenost iznad 50 km

Radnici koji ostvaruju pravo na dodatak iz prethodnih stavka dužni su o trošku HŠ d.o.o. održavati vozilo (pranje i čišćenje).

Naknada plaće

Članak 67.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi primio da je to vrijeme proveo na redovnom radu u sljedećim slučajevima:

- za vrijeme plaćenog dopusta
- za vrijeme blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom

Radnik ima pravo na opravdani izostanak uz naknadu plaće u visini plaće koju bi primio da je to vrijeme proveo na redovnom radu u sljedećim slučajevima:

- za vrijeme obrazovanja prema potrebama Poslodavca
- za vrijeme prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja prema potrebama Poslodavca
- prekida u radu do kojeg je došlo bez krivnje radnika ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran, osim u slučajevima određenim člankom 68. ovog Ugovora
- ako radnik odbije raditi jer nisu provedene mjere zaštite na radu, uslijed čega mu prijeti neposredna opasnost po život i zdravlje
- u slučaju mobilizacije ili angažiranja za potrebe provođenja mjera zaštite i spašavanja
- za nazočnost sjednicama gradskih i općinskih vijeća i županijske skupštine
- za obavljanje sistematskog pregleda u organizaciji Poslodavca 1 dan
- za redovne i izvanredne liječničke preglede na koje je radnika uputio Poslodavac
- za vrijeme obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika reprezentativnog sindikata, člana radničkog vijeća i povjerenika radnika za zaštitu na radu
- za vrijeme sudjelovanja na skupovima i susretima u Hrvatskoj i inozemstvu po odluci Poslodavca
- za vrijeme sindikalnog obrazovanja i obrazovanja povjerenika radnika za zaštitu na radu
- za vrijeme obavljanja drugih funkcija utvrđenih aktima Poslodavca i drugim propisima.
- za obavljanje prenatalnih pregleda trudne radnice do 8 sati mjesečno

Članak 68.

Za sate prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika (zbog organizacije rada, kvara na sredstvu za rad, vremenskih nepogoda utvrđenih Pravilnikom o zaštiti na radu u šumarstvu), radnik ima pravo na naknadu plaće sukladno odredbama ovog članka.

Kada tijekom rada nastupi prekid rada, radi razloga iz stavka 1. ovog članka a prekid traje 2 sata i više, radnik koji je plaćen po Cjeniku radova u šumarstvu i šumskom građevinarstvu za sate prekida tog radnog dana ima pravo na naknadu plaće u visini koeficijenta 2,00 uvećane za dodatak za radni staž.

Ako radnik radi uvjeta gore navedenog Pravilnika niti nakon sata čekanja (u šumariji, na radilištu, kod kuće i sl.) nije radio, takav neradni dan dužan je odraditi u tekućem ili narednom mjesecu.

Radnik prilikom odrade neradnih dana može odrađivati najviše tri subote na mjesec, ali ne može odrađivati više od 20 subota na godinu.

Za dan kada nije radio, a koji je dužan odraditi, radniku koji je plaćen po Cjeniku radova u šumarstvu i šumskom građevinarstvu privremeno se obračunava akontacija u visini 30% dnevne plaće na bazi koeficijenta 2,00 uvećana za dodatak za radni staž, odnosno koeficijenta 2,65 za pomoćnike revirnika- poslovođe.

Tijekom obračunskog mjeseca radniku se može obračunati najviše 5 akontacija iz prethodnog stavka.

Radniku za odrađeni dan osim ostvarene plaće za obavljeni rad pripada i isplaćena akontacija od 30% pod uvjetom da je na dan odrađivanja na poslu proveo puno radno vrijeme.

Ako se dani za koje je primljena akontacija iz stavka 4. ovog članka ne odrade niti protekom razdoblja iz stavka 3. ovog članka, isplaćena akontacija smatra se konačnim obračunom i isplatom.

Radniku koji je uredno došao na posao, Poslodavac za dane prekida rada nema pravo uzeti te dane kao godišnji odmor.

Ukoliko tijekom obračunskog mjeseca prekid rada iz stavka 1. ovog članka traje dulje od 5 dana, od šestog (6.) dana radniku koji je plaćen po Cjeniku radova u šumarstvu i šumskom građevinarstvu obračunava se 50% dnevne plaće na bazi koeficijenta 2,00 uvećana za dodatak za radni staž, odnosno koeficijenta 2,65 za pomoćnike revirnika- poslovođe

Članak 69.

Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini svoje prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca prije mjeseca u kojem je koristio godišnji odmor.

Članak 70.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja, radniku pripada naknada plaće za prvih 7 dana u visini 75%, a za ostale dane do prva 42 dana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 85% osnovice obračunate prema propisima o zdravstvenom osiguranju.

U slučaju odsutnosti radnika zbog bolovanja uzrokovanog profesionalnom bolešću ili ozljede na radu, radniku pripada naknada plaće u visini 100% kao da je bio na radu.

Članak 71.

Članu Radničkog vijeća, povjereniku za zaštitu na radu i sindikalnom povjereniku koji poslove za Radničko vijeće, zaštitu na radu i sindikat obavljaju u punom radnom vremenu, pripada naknada plaće kao i sva prava iz radnog odnosa, odnosno ugovora o radu.

XI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 72.

Radniku pripada neoporeziva novčana paušalna naknada za podmirivanje troškova prehrane u visini 100,00 eur za prosječna 174 sata mjesečno, razmjerno broju sati provedenih na radu, godišnjem odmoru te slučajevima iz članaka 67. i 68, a najviše do 1.200,00 eur godišnje.

Članak 73.

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od najmanje 50% prosječne plaće Društva isplaćene u prethodna tri mjeseca prije mjeseca isplate regresa.

Radnik koji koristi razmjerni dio godišnjeg odmora ima pravo na razmjerni dio regresa.

Regres za korištenje godišnjeg odmora u pravilu se isplaćuje u mjesecu lipnju.

Visina regresa koji se isplaćuje prije lipnja tekuće godine utvrđuje se u visini regresa prethodne godine.

Ukoliko se umjesto regresa isplaćuje nagrada ista se isplaćuje sukladno pravilima ovog članka (odnosi se na isplatu razmjernog dijela).

Članak 74.

Prestankom radnog odnosa zbog odlaska u mirovinu radnik ima pravo na otpremninu u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Pravo na isplatu otpremnine iz stavke 1. ovog članka radnik ostvaruje ukoliko obavijesti poslodavca o namjeri odlaska u mirovinu i dostavi dokaz o uručanju zahtjeva za ostvarenjem mirovine ovlaštenom tijelu.

Radniku kojem je utvrđen potpuni gubitak radne sposobnosti otpremnina se isplaćuje po primitku pravomoćnog rješenja HZMO.

Članak 75.

Za vrijeme trajanja ovog Ugovora Poslodavac će svakom radniku uplatiti u treći mirovinski stup 13,50 Eura mjesečno, odnosno 162,00 Eura godišnje, razmjerno broju mjeseci provedenih na radu kod Poslodavca u godini u kojoj ostvaruje pravo na III. mirovinski stup.

Krajem svake godine Poslodavac će razmotriti mogućnost dodatnih uplata u treći mirovinski stup na temelju postignutih ušteda materijalnih troškova poslovanja.

Članak 76.

Za službeno putovanje u zemlji radniku pripada naknada troškova prijevoza, smještaja i dnevnice prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Troškovi i dnevnice za službena putovanja u inozemstvu obračunavaju se sukladno propisima za korisnike koji se financiraju iz sredstava državnog proračuna.

Članak 77.

Kada je radnik upućen na rad u mjesto koje je udaljeno više od 30 km od mjesta rada, prebivališta ili boravišta, a radniku nije omogućen svakodnevni povratak u mjesto njegovog stalnog prebivališta ili boravišta radnik ima pravo na dnevnicu za rad na terenu u iznosu prema Pravilnik o porezu na dohodak.

Radnici iz stavka 1 ovog članka imaju pravo na dnevnice za rad na terenu neovisno o prekidu i zastoju rada.

Troškove prijevoza i smještaja snosi poslodavac, a prehrane radnik, s tim da poslodavac može organizirati prehranu.

Kada je radnik upućen na rad u mjesto koje je udaljeno više od 60 km od mjesta zaposlenja, prebivališta ili boravišta, a omogućen mu je svakodnevni povratak u mjesto njegovog stalnog prebivališta ili boravišta radnik ima pravo na dnevnicu za rad na terenu u iznosu 40% dnevnice za rad na terenu prema Pravilniku o porezu na dohodak

Da bi radnik ostvario pravo na dnevnicu iz prethodnog stavka ukupno vrijeme provedeno na putu i radu mora biti više od 8 sati.

Članak 78.

Pravo na dnevnicu, dnevnicu za rad na terenu i pravo na naknadu za odvojeni život međusobno se isključuju.

Članak 79.

Radniku koji je zbog potrebe posla i po nalogu Poslodavca trajno odvojen od obitelji (bračni drug i/ili djeca na redovnom školovanju) koja trajno boravi izvan Podružnice odnosno Direkcije u koju je radnik raspoređen, pripada pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji u visini neoporezivog iznosa po Pravilniku o porezu na dohodak.

Ako je radniku osiguran smještaj ili cjelodnevna prehrana, naknada iz stavka 1. ovog članka umanjiti će se za 25%, a ako je radniku osiguran smještaj i cjelodnevna prehrana naknada iz stavka 1. ovog članka umanjiti će se za 50% .

Ako radnik ili njegova obitelj nakon sklapanja ugovora o radu promijeni mjesto svog boravišta Poslodavac nema obvezu isplaćivati mu naknadu za odvojeni život.

Članak 80.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla za stvarnu udaljenost od mjesta stanovanja do mjesta rada, pod uvjetom da je udaljenost od mjesta stanovanja do mjesta rada veća od dva kilometra. Udaljenosti se utvrđuju na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://maps.google.com> i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom). Ako je udaljenost od mjesta stanovanja do mjesta rada različita od udaljenosti od mjesta rada do mjesta stanovanja, u smislu primjene stavka 1 udaljenost će se izračunati kao prosjek tih udaljenosti.

Mjesto stanovanja u smislu ovog ugovora smatra se mjestom s kojeg radnik u pravilu redovito dolazi na posao. Radnik će pravo na naknadu troškova prijevoza iz stavka 1. ovog članka ostvariti pod uvjetom da Poslodavcu u pisanom obliku dade izjavu o podatcima svog mjesta stanovanja pod punom materijalnom i kaznenopravnom odgovornošću kojom se dokazuje pravo na naknadu prijevoza i dužan ju je podnijeti svaki put kad promijeni mjesto stanovanja.

Poslodavac ima pravo samostalno ili putem drugih osoba izvidom na licu mjesta provjeriti točnost podataka o mjestu stanovanja radnika. Ukoliko utvrdi da radnik ne stanuje na adresi koju je prijavio poslodavcu te da zbog toga prima naknadu troškova prijevoza koja mu ne pripada, poslodavac će donijeti odluku o obustavi isplate naknade za troškove prijevoza, do utvrđivanja stvarnog mjesta stanovanja i prava tog radnika na naknadu troškova prijevoza te protiv radnika provesti postupak utvrđivanja materijalne i radnopravne odgovornosti. Davanje netočnih podataka radi ostvarivanja prava na (veću) naknadu troškova prijevoza predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla gradskim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne prijevozne karte. Za UŠP koje na svom području imaju gradove koji nemaju organizirani gradski prijevoz, a radnicima pripada pravo na naknadu troškova prijevoza u smislu prethodnog stavka radniku će se isplatiti naknada troškova prijevoza u visini cijene mjesečne karte gradskog prijevoza za grad Zagreb.

Radnici kojima je mjesto stanovanja od mjesta rada udaljeno do i uključivo 6,99 kilometara, imaju pravo na naknadu troškova prijevoza međumjesnim prijevozom u visini cijene mjesečne karte gradskog prijevoza za grad Zagreb.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim prijevozom za udaljenost od 7,00 km i više u visini 0,20 eura po prijeđenom kilometru do najviše 365,00 eura mjesečno. Visina naknade po kilometru usklađivat će se mjesečno, s promjenom cijene goriva svakog posljednjeg utorka u mjesecu za umnožak postotka povećanja prosječne cijene goriva Eurosuper 95 i Eurodizel i faktora korekcije 0,7, ali samo ako se srednja cijena litre goriva promatrana svakog posljednjeg utorka u mjesecu promjeni za više od 10% u usporedbi sa utvrđenom cijenom koja iznosi 1,80 Eura/litri. Referentna cijena litre goriva Eurosuper

95 i Eurodizel uzima se cijena na benzinskim postajama INA – Industrija nafte d.d. dostupna na Web portalu mzo-e-gor.hr.

Ako radnik, koji ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla donese račun o kupljenoj mjesečnoj karti ima pravo na cijeli iznos kupljene mjesečne karte pod uvjetom da je radio puni mjesečni fond sati. Ukoliko radnik nema puni mjesečni fond sati ostvaruje pravo na razmjerni dio troška.

Ukoliko je poslodavac organizirao prijevoz, a radnik ga ne želi koristiti, nema pravo na naknadu za troškove prijevoza sukladno odredbama ovog članka.

Članak 81.

Ako radniku nije osiguran prijevoz na radilište, odnosno prijevoz za potrebe posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini 0,30 Eura po prijedenom kilometru.

Ako radniku nije osiguran prijevoz na lugariju, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini 0,30 eura za udaljenost koja se izračunava od sjedišta šumarije do najudaljenije točke lugarije uz uvjet korištenja najkraće, odnosno najracionalnije relacije.

Ako je radnik zbog potrebe posla ili racionalizacije troškova upućen izravno od mjesta stanovanja, bez dolaska u mjesto rada, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza od mjesta stanovanja.

Usklađivanje visine naknade po prijedenom kilometru iz stavka 1. ovog članka, vršiti će se sukladno utvrđivanju promjene visine naknade iz članka 80.

Članak 82.

Poslodavac svojom odlukom može radniku odobriti korištenje privatnog automobila za potrebe Poslodavca, odnosno za izvršenje prijevoza radi obavljanja ugovorenog posla.

Za korištenje privatnog automobila za potrebe Poslodavca, Poslodavac će radniku isplatiti naknadu u visini maksimalno neoporezivog iznosa utvrđenog prema Pravilniku o porezu na dohodak

Odluku donosi Uprava Društva.

Članak 83.

Radniku koji je raspoređen zbog potrebe posla na rad u drugo mjesto, priznaju se selidbeni troškovi za prijevoz stvari.

Članak 84.

Poslodavac je dužan na svoj trošak kolektivno osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja (nezgode) na sljedeće svote osiguranja:

- za slučaj smrti uslijed nezgode 5.310,00 Eura
- za slučaj smrti uslijed bolesti 2.655,00 Eura
- za slučaj trajne nesposobnosti uslijed nezgode 10.620,00 Eura
- za slučaj trajne nesposobnosti uslijed nezgode (samo za šumske radnike sjekače) 21.235,00 Eura

Poslodavac će također osigurati radnike od posljedica ozljeda na radu (osiguranje od odgovornosti prema vlastitim radnicima kao trećim osobama) sa svotom pokrića od najmanje 39.820,00 Eura po svakom osiguranom događaju.

Poslodavac može osigurati radnike i za druge rizike prema pravilima o osiguranju, o čemu je dužan savjetovati se sa Radničkim vijećem.

Poslodavac će o zaključenim ugovorima za gore navedene oblike osiguranja obavijestiti sindikat potpisnika ovog Ugovora.

Poslodavac će na teret troškova poslovanja isplatiti pomoć članovima obitelji radnika u ovim slučajevima:

- smrti radnika 3.980,00 Eura bruto
- smrti radnika uslijed nezgode 5.310,00 Eura bruto

pod uvjetom da radnik nije osiguran kolektivnim kombiniranim osiguranjem kod Poslodavca.

U slučaju kada se potpore iz prethodnog stavka ovog članka isplaćuju djeci preminulog radnika, sukladno Zakonu o porezu na dohodak, gore navedeni iznosi mogu se u cijelosti isplatiti neoporezivo.

Solidarne pomoći

Članak 85.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u visini neoporezivog iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak u ovim slučajevima:

- smrt radnika
- tjelesno oštećenje ili invalidnost radnika (30 % i više tjelesnog oštećenja ili invalidnosti)
- smrt člana radnikove obitelji (supružnik, djeca, roditelji)
- neprekidno bolovanje duže od 90 dana.

Naknade iz 1. stavka ovoga članka isplaćuju se jednokratno po nastupu slučaja, a za neprekidno bolovanje duže od 90 dana iznos naknade može se isplatiti samo jednom u godini.

Isplata pomoći ne može se vezati uz isplatu plaće.

Članak 86.

Solidarna pomoć radniku dodijelit će se u ovim slučajevima:

1. Za uklanjanje posljedica elementarne nepogode na stambenom objektu koji je vlasništvo / suvlasništvo radnika pod uvjetom da radnik ima prijavljeno prebivalište na predmetnoj nekretnini u trenutku nastupa događaja, prema stvarnom trošku, a najviše do 5 prosječnih plaća
2. Za uklanjanje posljedica požara koje nisu uzrokovane proglašenom elementarnom nepogodom na stambenom objektu koji je vlasništvo / suvlasništvo radnika pod uvjetom da radnik ima prijavljeno prebivalište na predmetnoj nekretnini u trenutku nastupa događaja, prema stvarnom trošku, a najviše do 5 prosječnih plaća, uz obvezu preračuna na bruto iznos
3. radniku za rođenje odnosno posvojenje djeteta: 1 prosječna plaća u Društvu HŠ d.o.o.
4. pomoć pri liječenju u inozemstvu ako liječenje nije moguće u RH, odnosno u RH ukoliko isto nije pokriveno osnovnim zdravstvenim osiguranjem: u visini stvarnog troška a najviše do 10 prosječnih plaća

Prosječnom plaćom u smislu odredbe ovog članka smatra se prosječna mjesečna neto plaća Društva HŠ d.o.o. isplaćena u prethodnoj godini.

Solidarna pomoć iz stavka 1. točke 1. i 2. ovog članka može se isplatiti uz odgovarajuću potvrdu o proglašenju elementarne nepogode odnosno potvrdu o nastanku požara i predočenja troškovnika ili računa za popravak odnosno saniranje štete prouzročene elementarnom nepogodom odnosno požarom. Pravo na solidarnu pomoć iz 1. točke 1. i 2. ovog članka i radnik koji živi u objektu u vlasništvu roditelja pod uvjetom da na istoj nekretnini ima prijavljeno prebivalište i nema drugu nekretninu u svom vlasništvu ili vlasništvu supružnika.

Ukoliko su oba roditelja odnosno posvojitelja u radnom odnosu kod Poslodavca, pravo iz stavka 1. točke 3. ovog članka ostvaruje samo jedan od roditelja odnosno posvojitelja. U slučaju rođenja blizanaca pomoć iz stavka 1. točke 3. pripada u utvrđenom iznosu za svako rođeno dijete.

Solidarna pomoć iz stavka 1. točke 4. može se isplatiti uz predočenje potvrde Hrvatskoga zavoda za zdravstveno osiguranje i predočenje računa za liječenje.

Radnicima Direkcije odluku o dodjeli solidarne pomoći donosi Uprava Društva, a za radnike u Upravama šuma Podružnicama, Šumarijama i Radnim jedinicama voditelj UŠP.

Članak 87.

Poslodavac se obvezuje stipendirati/ potpomagati djecu poginulih i umrlih radnika i to:

- Djecu predškolskog uzrasta potporom u bruto iznosu od 50% osnovice
- Djecu osnovnoškolskog uzrasta potporom u iznosu od 60% osnovice
- Učenike srednje škole stipendijom u iznosu od 90% osnovice
- Studente stipendijom u iznosu od 100% osnovice za visokoškolske ustanove

Potpora / Stipendija iz prethodnog stavka pripada samo za redovito školovanje u dužini predviđenoj nastavnim programom i uz uvjet da stipendije ne primaju po drugoj osnovi

Osnovica je neoporezivi iznos stipendije učenicima i studentima iz Pravilnika o porezu na dohodak.

Pravo ostvaruju djeca do navršanih 26 godina života.

Članak 88.

Iz sredstava poslodavca osiguravaju se sredstva za poboljšanje životnog standarda radnika i to:

- za redovite liječničke preglede svih radnika najmanje jednom u dvije godine

- za sportske susrete radnika u organizaciji Poslodavca i reprezentativnih sindikata, najmanje jednom u dvije godine, o čemu će se sklopiti posebni sporazum kojim će se regulirati sva pitanja vezana za organizaciju sportskih susreta.

Pravo iz stavka 1. točke 1. ovog članka radnik ostvaruje nakon napunjene jedne godine radnog staža kod Poslodavca.

Članak 89.

Poslodavac će posebnom odlukom, u dogovoru sa sindikatima, utvrditi uvjete, vrstu, način i mjesto prodaje šumskih proizvoda svojim radnicima, a prema mogućnostima i svojim umirovljenicima.

XII. PRIGODNE NAGRADE I DAROVI

Jubilarne nagrade

Članak 90.

Za neprekinuti radni staž kod Poslodavca i pravnim prednicima radniku pripada nagrada za 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 i svakih daljnjih navršениh 5 godina radnog staža najmanje u visini neoporezivog iznosa kako je to utvrđeno Pravilnikom o porezu na dohodak.

Nagrada se isplaćuje za navršene godine radnoga staža u tekućoj godini, a isplaćuje se najkasnije u roku 30 dana kada je navršena puna godina staža.

Dar djeci

Članak 91.

Sredstva za darove djeci u povodu Dana Svetog Nikole isplaćuju se radniku (roditelju, posvojitelju) Poslodavca u visini neoporezivoj po Pravilniku o porezu na dohodak.

Pravo na novčani dar imaju djeca radnika Poslodavca do 15 godina starosti. (koja su do dana 31. prosinca tekuće godine navršila 15 godina i koja su rođena do 31.12. tekuće godine).

Pravo na isplatu novčanog dara ostvaruje radnik koji se na dan 06. prosinca kalendarske godine za koju se isplaćuje novčani dar nalazi u radnom odnosu kod Poslodavca.

Odluku o isplati novčanog dara donosi Uprava Društva.

Novčani dar za djecu Poslodavac je dužan isplatiti do 06. prosinca tekuće godine.

Pravo na novčani dar imaju i djeca umrlih i poginulih radnika u visini neto iznosa neoporezivog prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 92.

Poslodavac će radnicima isplatiti prigodni novčani dodatak u visini neoporezivoga iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak za blagdane: Božić i Uskrs.

Odluku o visini prigodnog dodatka koji će se isplatiti za Uskrs odnosno Božić donosi Uprava Društva.

Pravo na isplatu prigodnog novčanog dodatka imaju oni radnici koji su na dan blagdana Božića (25.12.) i Uskrsa u radnom odnosu kod Poslodavca.

Radnici koji su zasnovali radni odnos kod poslodavca u kalendarskoj godini za koju se isplaćuje prigodni novčani dodatak ostvaruju pravo na isplatu u iznosu razmjennom vremenu provedenom u radnom odnosu do dana blagdana.

Članak 93.

Poslodavac će isplatiti radnicima dar u naravi u visini od po 50,00 eur za blagdan Uskrsa i blagdan Božića.

XIII. STATUSNE PROMJENE DRUŠTVA

Članak 94.

U slučaju potrebe za restrukturiranjem Hrvatskih šuma d.o.o. poslodavac se obvezuje pravovremeno, prije početka procesa restrukturiranja, obavijestiti Sindikat o tijeku priprema na izradi planova za restrukturiranje te njihovom utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika

Članak 95.

U slučaju statusnih promjena ili pravnih poslova kojima Hrvatske šume d.o.o. utemeljuju nova društva, ili se na novog Poslodavca prenosi poduzeće, dio poduzeća, gospodarska djelatnost ili dio gospodarske djelatnosti, a koji zadržava svoju gospodarsku cjelovitost, na novog se poslodavca prenose svi Ugovori o radu radnika koji rade u poduzeću ili dijelu poduzeća koji je predmet prijenosa, odnosno koji su vezani za obavljanje gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti koja je predmet prenošenja.

Ugovori o radu radnika prenose se na novog Poslodavca s danom nastupa pravnih posljedica prijenosa ili utemeljenja novih društava.

Poslodavac će u slučaju prestanka rada društava iz stavka 1. ovog članka, preuzeti na rad sve radnike tog društva i s njima zaključiti Ugovore o radu.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka, na radnike se do sklapanja novog Ugovora, nastavlja primjenjivati ovaj Ugovor, a najduže godinu dana.

Članak 96.

Ako Poslodavac osniva nova društva, u aktima o osnivanju novih društava, osigurava se svim radnicima, koji prelaze na rad u novoosnovana društva, kontinuitet radnog odnosa, iz čega proizlaze određena prava utvrđena propisima i ovim Ugovorom (godišnji odmor, jubilarne nagrade, otpremnine).

XIV. OBRAZOVANJE RADNIKA

Članak 97.

Poslodavac će omogućiti obrazovanje, uključivo, školovanje, osposobljavanje, stručno usavršavanje, prekvalifikaciju, kao i napredovanje radnika u skladu sa sposobnostima radnika i potrebama Poslodavca sukladno Godišnjem planu obrazovanja.

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

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

XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 98.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i ovim Ugovorom.

Radnici kod Poslodavca suodlučuju na način utvrđen Zakonom o radu putem sindikata i Radničkog vijeća.

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

XVI. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 99.

Radnici imaju pravo na nesmetano i slobodno sindikalno organiziranje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, Zakona, ovim Ugovorom i Statutom sindikata.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja radnika utvrđenih konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakona i ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 100.

Sindikati samostalno odlučuju o načinu rada i zastupanju interesa svojih članova kod Poslodavca.

Članak 101.

Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo svakog radnika da postane članom sindikata.

Aktivnost sindikalnog povjerenika kod Poslodavca ne smije biti spriječena ili ometana ukoliko on djeluje u skladu sa Statutom sindikata, Zakonom i drugim propisima.

Članak 102.

Sindikalni povjerenik ima pravo na 2 (dva) sata aktivnosti po članu u radnom vremenu tijekom godine s naknadom plaće.

Reprezentativni Sindikati mogu imenovati ili izabrati po jednog sindikalnog povjerenika profesionalca na svakih 750 svojih članova zaposlenih kod Poslodavca, koji svoje aktivnosti obavljaju na teret Poslodavca u punom radnom vremenu.

Sindikalni povjerenici profesionalci iz prethodnog stavka ovog članka primaju naknadu plaće u skladu sa sklopljenim ugovorom o radu. Sindikalni povjerenici profesionalci imaju i sva ostala materijalna prava iz ovog Ugovora.

Sindikalni povjerenik za svoj rad odgovara samo članstvu i tijelima sindikata.

Osim broja sati sindikalne aktivnosti s naknadom plaće, utvrđenih u prethodnim stavcima, Poslodavac je obvezan sindikalnom povjereniku Podružnica koji sindikalnu aktivnost ne obavlja puno radno vrijeme, omogućiti izostanak s rada s naknadom plaće prilikom prisustvovanja sindikalnim sastancima i seminarima, tečajevima, osposobljavanju, kongresu i konferencijama u zemlji i inozemstvu najduže 9 (devet) radnih dana u tijeku godine, a glavnim sindikalnim povjerenicima najduže 12 (dvanaest) radnih dana u tijeku godine.

Predsjednici i članovi Nadzornog odbora i Statutarne komisije reprezentativnog sindikata imaju pravo izostanka s naknadom plaće do 6 dana godišnje radi prisustvovanja sjednicama odbora/komisije, glavnog odbora i Skupštine.

Članak 103.

Reprezentativni sindikati obvezuju se, u roku 30 dana od dana potpisa ovog ugovora, dostaviti Poslodavcu popis svih sindikalnih povjerenika sindikata, uz naznaku njihovog mjesta rada i trajanja mandata sindikalnog povjerenika.

Za vrijeme važenja ovog Kolektivnog ugovora reprezentativni sindikati mogu dostaviti zahtjev za obavljanje poslova sindikalnog povjerenika profesionalca.

Po dostavi Zahtjeva iz prethodnog stavka, u daljnjem roku od 60 (šezdeset) dana, strane ovog Ugovora sklopiti će sporazum kojim se uređuje rad povjerenika – profesionalaca.

Članak 104.

Sindikalni povjerenik reprezentativnih sindikata zbog sindikalnih djelatnosti kojima se štite prava i interesi zaposlenih i koje djelatnosti su u skladu sa Statutom sindikata, ne može biti pozvan na odgovornost, niti doveden u nepovoljan položaj.

Sindikalnoga povjerenika za vrijeme trajanja mandata i jednu godinu nakon isteka mandata, Poslodavac ne može bez prethodne suglasnosti nadležnog Tijela sindikata:

- premjestiti kod Poslodavca;
- utvrditi kao višak zaposlenih;
- otkazati ugovor o radu ili otkazati ugovor o radu s ponudom izmijenjenoga ugovora ako je posrijedi nepovoljnije radno mjesto, osim u slučaju ako je isto uvjetovano skrivljenim ponašanjem
- ili na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike.

Članak 105.

Sindikalni povjerenici, odnosno predstavnici, imaju pravo kod Poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata.

Uprava Poslodavca i ostale poslovodne strukture Poslodavca dužni su primiti i saslušati ovlaštenu osobu sindikata ili sindikalnog povjerenika kada oni to zatraže ili po dogovoru, a najduže do 5 (pet) radnih dana od dana traženja sastanka.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz stavka 1. ovog članka te pristup podacima važnim za ostvarenje toga prava.

Poslodavac i ovlašteni predstavnici sindikata će, prema potrebi raspravljati i rješavati sva pitanja koja mogu utjecati na prava i položaj radnika.

U slučajevima postavljanja konkretnih zahtjeva o pravima i položajima radnika, poslodavac je dužan očitovati se u roku 15 dana od dana postavljanja istoga.

Na zahtjev Poslodavca svaki sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik, dužan se je identificirati s odgovarajućom punomoći ili iskaznicom sindikata.

Sindikati samostalno određuju svoje predstavnike, odnosno povjerenike.

Članak 106.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti za vrijeme radnog vremena i za vrijeme službenog puta u svezi sindikalnog rada, smatra se ozljedom na radu kod Poslodavca.

Članak 107.

Poslodavac i čelnik sindikata koji je prethodno bio u radnom odnosu kod Poslodavca, nakon prestanka istog radnog odnosa i zasnivanja radnog odnosa u sindikatu, na njegov zahtjev sklopiti će pisani sporazum sukladno kojemu će se čelniku sindikata po prestanku radnog odnosa u sindikatu zajamčiti sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koje je prethodno radio ili poslova koji će u najvećoj mogućoj mjeri u pogledu stupnja naobrazbe i radnih vještina odgovarati poslovima koje je radio.

Članak 108.

Svaki reprezentativni sindikat obavezan je Poslodavcu dostaviti presliku rješenja o svom upisu u registar udruga.

Članak 109.

Stranke ovog Ugovora suglasne su da u dobroj vjeri zajednički rješavaju uvjete za rad i djelovanje sindikata.

Poslodavac se obvezuje da će o svom trošku sindikatu odnosno njegovoj podružnici osigurati sljedeće uvjete:

- prostorije za održavanje sastanaka;
 - tehničke i administrativne usluge za rad sindikata u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti;
 - nesmetano i neposredno korištenje oglasnih ploča;
 - umnožavanje dokumenata koji su nužni za provedbu sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava radnika;
 - obračun i ubiranje sindikalne članarine, njeno prosljeđivanje na račun sindikata te obustavu sindikalnih i pozajmica
 - sindikalnom povjereniku osigurati pravo na troškove putovanja prema aktima Poslodavca.
- Poslodavac će za članove sindikata snositi troškove (puta i putne naloge) radi:
- sudjelovanja na sastancima koje organizira Poslodavac;
 - prisustvovanja sastancima pregovaračkih odbora Poslodavca i sindikata na izradi Kolektivnog ugovora;
 - sudjelovanja na sjednicama Zajedničkog povjerenstva koje će tumačiti odredbe ovog Ugovora;
 - sudjelovanja u postupku mirenja radnika i Poslodavca.

Ukoliko Poslodavac radniku-sindikalnom povjereniku nije u mogućnosti osigurati službeni automobil, sindikalni povjerenik ostvaruje pravo na isplatu troškova prijevoza sukladno članku 81.

Članak 110.

Radi promicanja sindikalnog djelovanja i zaštite prava radnika članovi izvršnog tijela sindikata (povjereništva) imaju pravo održavati sastanke u radno vrijeme.

Sindikat ima pravo na sindikalni zbor svih članova za vrijeme trajanja rada najmanje dva sata od radnog vremena dva puta u godini.

Inicijativa, organizacija i izjašnjavanje o štrajku može se provesti u radno vrijeme, ako se ne remeti proces rada.

Članak 111.

Poslodavac je obavezan sindikalnom povjereniku, povjereniku zaštite na radu i članu Radničkog vijeća omogućiti pristup radnim mjestima i podacima potrebnim za obnašanje njegove dužnosti, te mu omogućiti uvid u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

XVII. RJEŠAVANJE SPOROVA IZMEĐU POTPISNIKA UGOVORA

Članak 112.

Kada rješavanje sporova među strankama ovog Ugovora nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, provest će se postupak mirenja.

Mirenje se provodi sukladno odredbama Zakona o radu i Pravilnika o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja u kolektivnim radnim sporovima.

Smatra se da je među strankama došlo do spora ako se one ne sporazume o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora, i u drugim slučajevima predviđenim Zakonom i ovim Ugovorom.

Postupak mirenja pokreće se na pisani prijedlog jednog od potpisnika ovog Ugovora.

Članak 113.

Mirenje iz prethodnog članka provodi Mirovno vijeće.

Mirovno vijeće ima sedam članova:

- tri predstavnika Poslodavca,
- tri predstavnika sindikata ili njihovih udruga, odnosno udruga više razine i
- jedan član kojeg izaberu stranke u sporu s liste koje utvrđuje Gospodarsko socijalno vijeće, a koji je predsjednik Mirovnog vijeća.

Članak 114.

Potpisnici ovog Ugovora mogu prihvatiti ili odbiti pisani prijedlog Mirovnog vijeća. Prijedlog koji stranke prihvate ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

Ako postupak mirenja ne uspije ugovorne stranke mogu rješavanje istog spora, sporazumno povjeriti arbitraži.

Ako postupak mirenja ne uspije, a nije postignut sporazum o arbitraži, sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova.

XVIII. MIRENJE U INDIVIDUALNIM RADNIM SPOROVIMA

Članak 115.

Poslodavac je dužan osigurati sve potrebne uvjete za provođenje postupaka mirnog rješavanja individualnih radnih sporova.

Članak 116.

Postupak mirenja pokreće se pisanom inicijativom upućenom tajniku.

Tajnika imenuje poslodavac iz redova radnika, uz prethodno savjetovanje sa sindikatom potpisnikom ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 117.

Postupak mirenja provodi se prema odredbama Zakon o radu i Zakona o medijaciji.

XIX. PRAVO RADNIKA NA ŠTRAJK

Članak 118.

Sindikati imaju pravo organizirati štrajk u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Članak 119.

Sindikati se suzdržavaju od štrajka, ako se sve odredbe iz ovog Ugovora uredno ispunjavaju prema svim radnicima na koje se Ugovor odnosi, kao i u svim pitanjima koja su Ugovorom uređena.

Obje strane ovog Ugovora sporna će pitanja nastojati riješiti mirenjem i arbitražom prije štrajka.

Za sva pitanja, koja Ugovorom nisu uređena ili se trebaju urediti posebnim propisima ili aktima, sindikat se ne odriče prava na štrajk.

Obveza socijalnog mira vrijedi do kraja važenja Ugovora.

U tijeku trajanja pregovora za izmjenу, dopunu ili obnovu ovog Ugovora Sindikat se suzdržava od štrajka. Ukoliko se pregovori prekinu, nakon postupka mirenja Sindikat ima pravo organizirati štrajk.

Izuzetno od stavka 1. i 5. ovog članka, dozvoljen je štrajk solidarnosti, odnosno druge metode sindikalne podrške zahtjevima radnika, uz poštivanje zakonskih odredbi o radnoj obvezi.

Članak 120.

Štrajk se Poslodavcu mora pisano najaviti najkasnije osam (8) dana prije njegova početka.

U pismenu kojim se najavljuje štrajk naznačuju se razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

Štrajk ne smije započeti prije okončanja postupka mirjenja.

Uprava Društva, odnosno radnik kojeg Uprava ovlasti, dužan je pisano odgovoriti na zahtjev štrajkača u roku od 48 sati prije početka zakazanoga štrajka.

XX. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA

Članak 121.

Poslodavac i reprezentativni sindikati imenuju zajedničko Povjerenstvo za tumačenje odredbi ugovora i praćenje njihove primjene najkasnije u roku od 30 dana od dana potpisivanja.

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

Tumačenja odnosno zaključci Povjerenstva sastavni su dio ovog Kolektivnog ugovora i predstavljaju osnovu za njegovu primjenu u svim dvojbenim slučajevima.

Tumačenja i odluke Povjerenstva obvezujući su za obje strane.

Tumačenja Povjerenstva objavljuju se na Intranetu u roku od 30 (trideset) dana od dana donesenog tumačenja.

Povjerenstvo iz st.1. ovog članka sastat će se po prvi puta najkasnije u roku od 30 dana od sklapanja ovog Kolektivnog ugovora.

Poslodavac saziva prvi sastanak Povjerenstva na kojemu će se konsenzusom donijeti Poslovnik o radu.

Članak 122.

Troškove pripremanja i ostvarivanja Ugovora snose ugovorene strane, svaka u svom dijelu, a troškove mirjenja i rada zajedničkog povjerenstva za tumačenje snosi Poslodavac.

XXI. SKLAPANJE, TRAJANJE I OTKAZ KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 123.

Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kada ga potpišu ovlaštteni predstavnici ugovornih strana.

Članak 124.

Ovaj se Kolektivni ugovor sklapa na određeno vrijeme u trajanju od četiri godine.

Članak 125.

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

Druga strana je obvezna očitovati se na predložene izmjene ili dopune u roku od 15 (petnaest) dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 (trideset) dana od primitka prijedloga.

Svaka strana potpisnica ovog Ugovora može, zbog promijenjenih okolnosti, otkazati ovaj Kolektivni ugovor.

Otkazni rok iznosi 4 (četiri) mjeseca od dana dostave pisane obavijesti o otkazu.

Ugovorne strane suglasne su da će u slučaju otkazivanja ovog Ugovora pristupiti novim pregovorima u roku od 30 (trideset) dana od dana otkazivanja ugovora.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da se ovaj Kolektivni ugovor neće otkazivati u prvoj godini trajanja.

Članak 126.

Na pitanja koja nisu uređena ovim ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona o radu i odredbe općih akata Društva.

Članak 127.

Ovaj Ugovor dostavlja se na evidenciju ministarstvu nadležnom za poslove rada putem elektroničkog sustava e-dostave kolektivnih ugovora.

XXII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 128.

Poslodavac može svojom odlukom utvrditi povećanje visine iznosa utvrđenih ovim Ugovorom, odnosno utvrditi pojedina materijalna prava radnika, koja nisu predviđena ovim Ugovorom.

Poslodavac će prije utvrđivanja pojedinih materijalnih prava radnika, a koja nisu predviđena ovim Ugovorom, od sindikata potpisnika Ugovora zatražiti mišljenje te ga izvijestiti o donesenoj odluci.

Članak 129.

Ako je određeni uglavak individualnog ugovora o radu nepovoljniji od odredbe ovog ugovora, izravno će se umjesto takvog uglavka primjenjivati odredba ovog ugovora.

Članak 130.

Postupak sklapanja novog Kolektivnog ugovora početi će najkasnije četiri (4) mjeseca prije isteka roka valjanosti ovog Ugovora.

Članak 131.

Ovaj Kolektivni ugovor javno će se objaviti u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Članak 132.

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu danom potpisivanja ovlaštenih predstavnika ugovornih strana, a primjenjuje se od 01. svibnja 2026. godine.

Ovaj Kolektivni ugovor objavit će se na Intranet stranici Poslodavca.

**HRVATSKE ŠUME društvo s ograničenom
odgovornošću**

HRVATSKI SINDIKAT ŠUMARSTVA

Predsjednik Uprave Društva

Predsjednik

Član Uprave Društva



KLASA: DIR/26-01/167

URBROJ: 00-07-26-11

XXIII. TABLICA 1

DODATAK ZA OTEŽANE UVJETE RADA NA TERENU		
Naziv radnog mjesta	Dodatak izražen u koeficijentu	Učestalost rada na terenu
Šumski radnik sjekač	0,60	stalni rad na terenu
Pomoćnik revirnika poslovođa	0,50	stalni rad na terenu
Lugar	0,50	stalni rad na terenu
Lovočuvar	0,50	stalni rad na terenu
Šumski radnik	0,50	stalni rad na terenu
Radnik u rasadniku	0,50	stalni rad na terenu
Vozač kamiona	0,50	stalni rad na terenu
Vozač radnog stroja	0,50	stalni rad na terenu
Pomoćnik taksatora I	0,50	stalni rad na terenu
Pomoćnik taksatora II	0,50	stalni rad na terenu
Revirnik (gospodarskog revira)	0,31	pretežiti rad na terenu
Tehnolog rasadničarske proizvodnje	0,31	pretežiti rad na terenu
Samostalni taksator	0,30	pretežiti rad na terenu
Taksator I	0,30	pretežiti rad na terenu
Taksator II	0,30	pretežiti rad na terenu
Geodet	0,30	pretežiti rad na terenu
Geometar	0,30	pretežiti rad na terenu
Revirnik (krškog revira)	0,26	pretežiti rad na terenu
Poslovođa privlačenja	0,26	pretežiti rad na terenu
Upravitelj (velika šumarija)	0,20	povremeni rad na terenu
Stručni suradnik za iskorištavanje šuma (UŠP)	0,17	povremeni rad na terenu
Stručni suradnik za uzgajanje šuma (UŠP)	0,17	povremeni rad na terenu
Stručni suradnik za projektiranje	0,17	povremeni rad na terenu
Stručni suradnik za rasadničku proizvodnju i sjemenarstvo	0,17	povremeni rad na terenu
Upravitelj (srednja šumarija)	0,17	povremeni rad na terenu
Rukovoditelj odjela za proizvodnju	0,15	povremeni rad na terenu
Stručni suradnik za pripremu rada	0,15	povremeni rad na terenu
Stručni suradnik za ZNR i PPZO	0,15	povremeni rad na terenu
Stručni suradnik za građevinarstvo, investicije i rudarstvo	0,15	povremeni rad na terenu
Stručni suradnik za lovstvo (UŠP)	0,15	povremeni rad na terenu
Upravitelj (mala šumarija)	0,15	povremeni rad na terenu
Stručni suradnik za mehanizaciju (UŠP)	0,13	povremeni rad na terenu
Upravitelj (RJ)	0,13	povremeni rad na terenu
Pomoćni radnik na održavanju	0,13	povremeni rad na terenu
Stručni suradnik za zaštitu šuma (UŠP)	0,11	povremeni rad na terenu
Stručni suradnik za ekologiju (UŠP)	0,11	povremeni rad na terenu
Rukovoditelj Odjela za uređivanje šuma	0,11	povremeni rad na terenu
Voditelj održavanja	0,11	povremeni rad na terenu
Voditelj prijevoza i privlačenja	0,11	povremeni rad na terenu
Poslovođa održavanja	0,11	povremeni rad na terenu
Pripravnik (šumarske struke)	0,11	povremeni rad na terenu
Stručni suradnik za prodaju	0,09	povremeni rad na terenu
Rukovoditelj odjela za ekologiju i zaštitu šuma	0,09	povremeni rad na terenu
Rukovoditelj odjela za lovstvo	0,09	povremeni rad na terenu
Rukovoditelj komercijalnog odjela	0,07	povremeni rad na terenu