

KOLEKTIVNI UGOVORI

1573

DRŽAVNA ERGELA ĐAKOVO I LIPIK, Augusta Šenoe 45, Đakovo, OIB: 59493690843, kojeg zastupa ravnatelj Nikola Grizelj, dipl. ing. polj. (u dalnjem tekstu: Poslodavac)

i

SINDIKAT ZAPOSLENIH U POLJOPRIVREDI, PREHRAMBENOJ I DUHANSKOJ INDUSTRiji I VODOPRIVREDI REPUBLIKE HRVATSKE, Ljudevita Posavskog 5, Zagreb, OIB: 01122438757 – sindikalna podružnica Državna ergela lipicanaca Đakovo i Državna ergela Lipik, kojeg zastupaju opunomoćenici sindikalni povjerencici Tomislav Žajdlik i Damir Jakšić mag. ing. agr. (u dalnjem tekstu: Sindikat) zaključili su 30. lipnja 2021. godine sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U DRŽAVNOJ ERGELI ĐAKOVO I LIPIK

I. UVODNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Kolektivnim ugovorom (u nastavku teksta: Ugovor) uređuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada radnika, kao i prava i obveze Poslodavca u odnosu na radnike.

Članak 2.

Odredbe ovog Ugovora obvezuju sve ugovorne strane i primjenjuju se na sve radnike članove sindikata koji su zaposleni kod Poslodavca, bez obzira na to da li su zasnovali radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, da li rade s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom, odnosno imaju li status pripravnika.

Odlukom ravnatelja Poslodavca ovaj se Ugovor može primjenjivati i na sve radnike.

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora ne primjenjuju se na radnike čija su prava i obveze utvrđena posebnim ugovorom.

Članak 4.

Za vrijeme važenja ovoga Ugovora Sindikat se obvezuje čuvati socijalni mir, pod uvjetom da se sve odredbe iz ovoga Ugovora ispunjavaju prema svim radnicima na koje se ovaj Ugovor odnosi.

Članak 5.

Ukoliko se nakon sklapanja ovog Ugovora neko pravo radnika ili uvjeti rada, Zakonom, Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, Pravilnikom o radu djelatnika državne ergele Đakovo i Lipik ili pisanim Sporazumom između Sindikata, i Poslodavca utvrde povoljnije od prava iz ovog Ugovora, primjenjivat će se te povoljnije odredbe.

Prava i obveze utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom ne mogu se umanjiti aktom Poslodavca.

Članak 6.

Ugovorne strane su suglasne da će se u uređivanju odnosa ovim Ugovorom zalagati i rukovoditi sljedećim načelima:

- zakonitosti i utvrđenim pravnim pravilima,
- međusobne suradnje u području radnih odnosa i socijalnog osiguranja,
- promicanja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja,
- mirnog rješavanja sporova.

Zabrana diskriminacije i zaštita dostojanstva radnika

Članak 7.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli (radnik) u skladu s odredbama Zakona o radu.

Svi radnici u Ustanovi su ravnopravni bez obzira na spol, dob, nacionalnost, etničko podrijetlo, religijsku pripadnost, jezik, socijalni ili ekonomski status.

Radnici su dužni poštovati opća pravila poslovne komunikacije i profesionalnosti.

Svi oblici fizičkog, emocionalnog ili spolnog uznemiravanja su zabranjeni i predstavljaju povredu radne obveze.

Članak 8.

Poslodavac štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, na način da im osigurava uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju, spolnom uznemiravanju ili bilo kojem ponašanju koje je u suprotnosti s Kodeksom ponašanja.

Članak 9.

Poslodavac će imenovati osobu koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac ili osoba iz stavka 2. ovoga članka dužna je najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrđi da ono postoji.

Zaštita privatnosti – osobni podaci

Članak 10.

Prilikom zasnivanja te za vrijeme trajanja radnog odnosa radnika, Poslodavac prikuplja osnovne podatke svakog radnika.

Osobni podaci iz prethodnog stavka mogu se prikupljati samo ako su u vezi s radnim odnosom, odnosno ako postoji zakonska obveza prikupljanja tih podataka.

Članak 11.

Osobni podaci o radniku prikupljaju se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama na način kako je utvrđeno zakonskim propisima.

Podaci o radniku koje poslodavac može prikupljati radi ostvarivanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom su: ime i prezime radnika, ime roditelja (oca), djevojačko prezime, spol, datum rođenja, OIB, država, mjesto i općina rođenja, prebivalište i adresa stanovanja, broj i mjesto izdavanja osobne karte, broj radne knjižice, državljanstvo, bračno stanje, ime, prezime, godina rođenja, srodstvo članova obitelji, (za osigurane članove obitelji: datum stjecanja svojstva osiguranika, adresa), najviša završena škola, stručna spremja, zvanje, znanje stranih jezika, položeni ispit, posebna znanja i vještine, naziv tečajeva i seminara koje je radnik pohađao, vrsta radnog odnosa, radno mjesto, organizacijska jedinica, radno vrijeme, mjesto rada, datum početka rada, ugovorena plaća, broj tekućeg računa i naziv banke, broj zdravstvenog osiguranja, datum prestanka rada, članstvo u sindikatu, posebni statusi radnika (član Radničkog vijeća, sindikalni povjerenik, povjerenik zaštite na radu, status hrvatskog branitelja, roditelj djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju), vrsta invalidnosti, posebna ovlaštenja, ocjena radnog učinka, podaci o kršenju radne obveze, posebna prava korištenja, vrsta osiguranja, zdravstveni status, status vojne obveze, broj telefona, koeficijent osobnog poreznog odbitka.

Radnik je dužan Poslodavcu dostaviti dokumentaciju kojom potkrepljuje podatke iz prethodnog stavka u najkraćem mogućem roku od nastanka ili promjene.

Članak 12.

Osobne podatke o radniku prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim osobama Poslodavac ili osoba koju je za to posebno opunomoćio.

Članak 13.

Poslodavac će, uz prethodnu suglasnost Sindikata, imenovati osobu koja je, osim njega ovlaštena nadzirati osobne podatke radnika u smislu prikupljanja, obrađivanja, korištenja i dostavljanja trećim osobama u skladu sa zakonom.

II. POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

Članak 14.

Ugovorne strane se obvezuju u dobroj vjeri pregovarati o sklapanju Kolektivnog ugovora u vezi s pitanjima koja prema Zakonu o radu mogu biti predmet kolektivnog ugovora.

Članak 15.

Za provođenje postupka pregovaranja od strane poslodavca kao ugovorne strane sudjeluje pregovarački odbor koji imenuje ili ovlasti čelnik tijela državne uprave nadležan za obavljanje upravnog nadzora nad radom poslodavca sukladno Zakonu o reprezentativnosti udruga i poslodavaca.

Članak 16.

Kolektivni ugovor se obvezatno sklapa u pisanom obliku.

Članak 17.

Nakon potpisivanja kolektivnog ugovora, ugovorne strane će obavijestiti sve osobe na koje se odnosi njegova primjena, a ujedno se obvezuju isti primjenjivati u dobroj vjeri.

Ukoliko zbog promjena okolnosti koje nisu postojale ili nisu bile poznate u trenutku sklapanja ugovora, jedna od ugovornih strana ne bi mogla izvršavati neke odredbe ugovora, ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obvezuje se da neće jednostrano prekršiti ovaj Ugovor, nego će drugoj strani predložiti izmjenu Ugovora.

III. ZASNIVANJE I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 18.

Prava i obveze iz poglavlja III. Zasnivanje i prestanak radnog odnosa regulirana su Zakonom o radu, Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, Pravilnikom o radu djelatnika Državne ergele Đakovo i Lipik kao i Ugovorima o radu radnika.

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 19.

Za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove u javnim službama raspisuje se javni natječaj radi ispunjavanja ustavne odredbe o jednakoj dostupnosti javnih službi svim građanima Republike Hrvatske.

Potreba za zasnivanjem radnog odnosa za sve poslove u javnim službama oglašava se putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na web-stranicama odnosno na oglašnim pločama ustanova i Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te u »Narodnim novinama«.

Poslodavac je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.

Rok prijave za natječaj teče od dana objave natječaja u »Narodnim novinama«.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 20.

Prava i obveze iz poglavlja IV. Radno vrijeme regulirana su Zakonom o radu, Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, Pravilnikom o radu djelatnika Državne ergele Đakovo i Lipik kao i Ugovorima o radu radnika.

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 21.

Prava i obveze iz poglavlja V. Odmor i dopusti regulirana su Zakonom o radu, Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, Pravilnikom o radu djelatnika Državne ergele Đakovo i Lipik kao i Ugovorima o radu radnika.

VI. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

Članak 22.

Prava i obveze iz poglavlja VI. Plaća i dodaci na plaću regulirana su Zakonom o radu, Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, Pravilnikom o radu djelatnika Državne ergele Đakovo i Lipik kao i Ugovorima o radu radnika i ovim kolektivnim ugovorom.

Dodatak na plaću za rad u posebnim uvjetima

Članak 23.

Djelatniku Državne ergele koji radi dvije trećine radnog vremena na poslovima kod kojih postoji posebni uvjeti rada pripada pravo na posebni dodatak na plaću za rad u posebnim uvjetima.

Radna mjesta s posebnim uvjetima rada utvrđuju se Procjenom rizika kod poslodavca sukladno Zakonu o zaštiti na radu.

Dodatak na plaću za rad u posebnim uvjetima iznosi 5% od osnovne plaće.

Pod pojmom dvije trećine radnog vremena smatra se vrijeme koje u tijeku mjeseca radnik proveđe na obavljanju poslova sa posebnim uvjetima rada.

Poslovi kod kojih postoje posebni uvjeti rada jesu: sva radna mjesta s posebnim uvjetima rada utvrđena Procjenom rizika sukladno Zakonu o zaštiti na radu.

VII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 24.

Prava i obveze iz poglavlja VII. Ostala materijalna prava regulirana su Zakonom o radu, Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, Pravilnikom o radu djelatnika Državne ergele Đakovo i Lipik kao i Ugovorima o radu radnika.

VIII. NAKNADA ŠTETE

Članak 25.

Prava i obveze iz poglavlja VIII. Naknada štete regulirana su Zakonom o radu, Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, Pravilnikom o radu djelatnika Državne ergele Đakovo i Lipik kao i Ugovorima o radu radnika.

IX. ZAŠTITA NA RADU

Članak 26.

Prava i obveze iz poglavlja IX. Zaštita na radu regulirana su Zakonom o radu, Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, Pravilnikom o radu djelatnika Državne ergele Đakovo i Lipik kao i Ugovorima o radu radnika.

X. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 27.

Prava i obveze iz poglavlja X. Zaštita prava radnika regulirana su Zakonom o radu, Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, Pravilnikom o radu djelatnika Državne ergele Đakovo i Lipik kao i Ugovorima o radu radnika.

XI. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 28.

Prava i obveze iz poglavlja XI. Djelovanje i uvjeti rada sindikata regulirana su Zakonom o radu, Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, Pravilnikom o radu djelatnika Državne ergele Đakovo i Lipik kao i Ugovorima o radu radnika.

XII. NAČINI RJEŠAVANJA SPOROVA

1. *Mirno rješavanje sporova*

Članak 29.

Ako nastane kolektivni spor koji bi mogao dovesti do štrajka, provest će se postupak mirenja.

Mirenje provodi Mirovno vijeće od tri člana od kojih jednog imenuje Poslodavac, jednog Sindikat, a trećeg sporazumno obje strane iz reda uglednih stručnjaka.

Treći član ne smije biti povjerenik Sindikata, radnik Poslodavca niti član poslodavčeve Uprave.

Članak 30.

Ugovorne strane moraju u roku od 24 sata dati prijedlog svog člana Mirovnog vijeća i odmah se dogоворити око trećeg člana.

Ako se ugovorne strane drugačije ne dogovore, Mirovno vijeće treba svoj prijedlog donijeti najkasnije u roku od tri radna dana od dana imenovanja svih članova.

Članak 31.

Ugovorne strane mogu prihvati ili odbiti prijedlog Mirovnog vijeća, o čemu se moraju izjasniti prvog idućeg radnog dana nakon primjeka prijedloga.

Ako se neka strana ne izjasni o prijedlogu Mirovnog vijeća u roku iz prethodnog stavka ovog članka, smatra se da ga nije prihvatile.

Prijedlog koji prihvate obje ugovorne strane ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Članak 32.

Ugovorne strane mogu se dogovoriti da spor iznesu pred arbitražu.

Ako se obje strane ne mogu suglasiti oko imenovanja arbitra ili arbitražnog vijeća, postupit će se na način određen stavcima 2. i 3. čl. 29. ovoga Ugovora.

Članak 33.

Ako se radi o sporu o tumačenju ili primjeni propisa ili kolektivnog ugovora, arbitraža će svoju odluku temeljiti na propisu ili kolektivnom ugovoru.

Ako se radi o sporu o sklapanju kolektivnog ugovora (interesni spor) arbitraža će temeljiti svoju odluku na pravednosti.

Protiv arbitražne odluke nema priziva.

U slučaju iz st. 2. ovoga članka odluka arbitraže ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Troškove mirenja i arbitraže snositi će obje strane ravnopravno.

Članak 34.

Ugovorne strane u svakom slučaju mogu dogovoriti da spor pokušaju riješiti posredovanjem trećih.

2. Štrajk

Članak 35.

Za vrijeme važenja ovog Ugovora sindikat neće štrajkati radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena, osim u slučaju ako se odredbe ovog Ugovora ne poštuju.

Zabrana štrajka iz st. 1. ovoga članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja.

Zbog spora oko dopuna i izmjena ovoga Ugovora Sindikat može štrajkati tek nakon proteka jednog mjeseca od trenutka podnošenja prijedloga.

Članak 36.

Štrajkom se ne smiju ugroziti ili sprječiti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost.

Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja štrajka koja nisu riješena ovim Ugovorom, primijenit će se pravila Sindikata.

Članak 37.

Sindikat ne smije nikoga prisiljavati na štrajk.

Poslodavac ne smije sprječavati, ograničavati ili ometati štrajk koji je zakonit i organiziran u skladu s ovom Ugovorom.

Članak 38.

Štrajk se mora objaviti Poslodavcu najmanje 5 dana prije početka.

U pismu kojim se štrajk objavljuje sindikat mora naznačiti razloge štrajka, mjesto, dan i vrijeme štrajka, podatke o štrajkaškom odboru i osobama koje rukovode štrajkom i s kojima se o štrajku može kontaktirati, najaviti mirenje i imenovati svoje predstavnike u mirovnom vijeću te predložiti neutralnog člana.

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

U slučaju da je bilo održano mirenje iza kojeg nije slijedio štrajk, za štrajk za istu svrhu koji se održava u roku od mjesec dana od mirenja nije potrebno ponovno mirenje.

Unaprijed najavljeni sukcesivni štrajk s prekidima koji traje najdulje do dva mjeseca, u kontekstu mirenja smatra se jednim štrajkom.

Članak 39.

Štrajkom rukovodi štrajkački odbor Sindikata koji se sastoji od pet članova.

Štrajkački odbor Sindikata rukovodi cjelokupni štrajkom, prati odvija li se štrajk u redu i na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprječavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima te obavlja druge poslove.

Štrajkački odbor dužan je razmotriti svaku inicijativu za mirno rješenje spora koju mu uputi strana s kojom je u sporu te na nju odgovoriti u onom obliku u kojem je upućena.

Članak 40.

Na prijedlog poslodavca, Sindikat i Poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

O prijedlogu Poslodavca iz st. 1. ovoga članka Sindikat se treba očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga, a u protivnom se smatra da je dao suglasnost.

U slučaju da Poslodavac ne dostavi Sindikatu prijedlog za izradu pravila iz st. 1. ovoga članka do najave štrajka, a Sindikat ocijeni da poslovi koji se ne smiju prekidati ipak postoje, može samostalno izraditi pravila o tim poslovima.

O pravilima iz prethodnog stavka, Sindikat će obavijestiti Poslodavca najkasnije dan prije početka štrajka.

Poslovi potrebnii za opsluživanje onih radnika koji dobровoljno žele raditi, a nisu određeni za obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati, ne mogu se proglašiti poslovima koji se ne smiju prekidati.

Pri određivanju poslova koji se ne smiju prekidati valja voditi računa o tome da obveza rada obuhvati najmanji mogući broj radnika koji trebaju raditi u vrijeme štrajka, a da se ti poslovi ipak obave.

Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati uključuju i broj radnika koji trebaju raditi u vrijeme štrajka.

Poslodavac poimenično određuje radnike koji će raditi, a u skladu s odredbama ovoga članka.

Poslodavac ne može odrediti da članovi štrajkačkog odbora rade za vrijeme štrajka.

Članak 41.

Poslodavac i Sindikat se mogu suglasiti da Sindikat izradi prijedlog pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

O prijedlogu iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac se treba očitovati u roku od 15 dana od primitka prijedloga, a u protivnom se smatra da je dao suglasnost.

Članak 42.

Ako se Poslodavac i Sindikat ne sporazumiju o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka, pravila će utvrditi arbitraža.

Arbitraža se sastoji od jednog predstavnika Sindikata i jednog predstavnika Poslodavca te neovisnog predsjednika kojeg obje strane imenuju sporazumno.

Ako se obje strane ne mogu suglasiti, predsjednik će se imenovati na način određen odredbama članka 29. ovoga Ugovora.

Odluku iz st. 1. ovoga članka arbitraža je dužna donijeti u roku od 7 dana od dostave zahtjeva.

Članak 43.

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom Ugovoru, radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj.

Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku sukladno ovom Ugovoru ne predstavlja povredu ugovora o radu.

3. Tumačenje ugovora

Članak 44.

Poslodavac i Sindikat osnivaju zajedničko Povjerenstvo za tumačenje, u koje svaki imenuje po dva predstavnika.

Povjerenstvo za tumačenje ovoga Ugovora:

- daje tumačenje odredaba ovoga Ugovora,
- prati izvršavanje ovoga Ugovora i izvještava obje strane o kršenju Ugovora,
- može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora koje su obje strane dužne razmotriti i na njih se očitovati.

Članak 45.

Povjerenstvo donosi odluke većinom glasova svih članova.

Ako se povjerenstvo ne može složiti oko tumačenja odredbi ovoga Ugovora, tumačenje će se povjeriti neutralnom stručnjaku.

Pri izboru neutralnog stručnjaka i određivanju roka u kojem se treba donijeti odluka, analogno će se primijeniti odredbe koje se odnose na izbor neutralnog člana Mirovnog vijeća.

Tumačenja Povjerenstva obvezna su i smatraju se sastavnim dijelom ovoga Ugovora.

Članak 46.

Na zahtjev jedne od ugovornih strana, poslodavca ili sindikalnog povjerenika, Povjerenstvo za tumačenje dužno je dati tumačenje ovoga Ugovora u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Ako Povjerenstvo ne postupi u roku iz prethodnog stavka ovog članka ili ne odredi neutralnog stručnjaka u roku iz st. 3. čl. 30. ovoga Ugovora, ugovorna strana koja je odgovorna za nepoštivanje roka materijalno odgovara za posljedice koje mogu nastati zbog nedavanja tumačenja.

Kao odgovorna strana iz prethodnog stavka ovoga članka smatra se ona strana čiji predstavnik predsjedava Povjerenstvom, ako sastanak nije sazvan, odnosno strana koja se nije odazvala pozivu za sastanak.

XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 47.

Ovaj Ugovor se sklapa na vrijeme od pet godina i stupa na snagu danom potpisa, a objavit će se u »Narodnim novinama«.

Sklapanjem ovoga Ugovora prestaje vrijediti svi do sada sklopljeni Kolektivni ugovori i dodaci istima.

Ako bi Pravilnikom o radu neko pravo radnika bilo utvrđeno u manjem opsegu od prava koja proizlaze iz ovog Ugovora primjenjuju se odredbe ovog Ugovora.

Sve ostale odredbe Pravilnika o radu koje nisu obuhvaćene ili razrađene ovim Ugovorom, ostaju na snazi i primjenjuju se i nadalje kao obvezne radno-pravne norme poslodavca.

Članak 48.

Obje ugovorne strane mogu pokrenuti postupak za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora.

Na pisani prijedlog za izmjenu ili dopunu ovoga Ugovora druga strana se treba očitovati u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

Ugovorne strane su suglasne da će bez odlaganja pristupiti pregovorima o izmjeni i dopuni ovoga Ugovora ako dođe do bitnih promjena okolnosti (stanje u gospodarstvu, narušavanje odnosa između pojedinih djelatnosti), a zbog čega pojedine odredbe ovoga Ugovora mogu postati neodržive ili nepravedne, a time i neprihvatljive za jednu od strana.

Članak 49.

Ovaj Ugovor može se produžiti na vrijeme koje ugovorne strane odrede.

Svaka ugovorna strana može pisano otkazati ovaj Ugovor i prije isteka roka na koji je zaključen.

Otkazni rok iznosi 60 (šezdeset) dana.

Nakon isteka roka na koji je sklopljen ovaj Ugovor ili otkazom istog Ugovora, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuju sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa primjenjivat će se do sklapanja novog kolektivnog ugovora, a najduže 3 mjeseca kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu.

Članak 50.

Sve specifičnosti kao i daljnja razrada elemenata ovoga Ugovora riješiti će se aneksima ovome Ugovoru koje zaključuju Poslodavac i sindikalni povjerenici.

Članak 51.

Poslodavac se obvezuje u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog Ugovora uskladiti Pravilnike, Sporazume i druge odgovarajuće akte sa odredbama ovog Ugovora.

Za sporove nastale zbog nepoštivanja odredaba ovog Ugovora, koje nije moglo riješiti mirovno vijeće i arbitraža, ugovara se da spor riješi nadležan sud u Osijeku.

SINDIKAT PPDIV HRVATSKE
Opunomoćenici
Tomislav Žajdlik, v. r.
Damir Jakšić,
mag. ing. agr., v. r.

DRŽAVNA ERGELA
ĐAKOVO I LIPIK
Ravnatelj
Nikola Grizelj,
dipl. ing. polj., v. r.