

Na temelju članka 192. Zakona o radu (Narodne novine broj 93/14 u daljnjem tekstu Zakon) u daljnjem tekstu Zakon i članka 7. Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (Narodne novine br.93/14; 26/15) BINA-ISTRA UPRAVLJANJE I ODRŽAVANJE d.o.o., Zrinščak 57, Lupoglav

i

Nezavisni cestarski sindikat zastupan po g. Mijatu Staniću, predsjedniku sindikata i g. Dragu Taletoviću, predsjedniku podružnice BINA-ISTRA (u daljnjem tekstu: Sindikat) zaključili su

KOLEKTIVNI UGOVOR

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

1) Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada njegovih potpisnika i uređuju se pitanja iz radnih odnosa ili ona u svezi s radnim odnosima radnika kod Poslodavca.

2) 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.

1) Prema odredbama ovog Ugovora Poslodavac je trgovačko društvo BINA-ISTRA upravljanje i održavanje d.o.o., Lupoglav, za koje radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

2) Prema odredbama ovog Ugovora radnik je fizička osoba koja obavlja određene poslove za Poslodavca na temelju ugovora o radu.

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora obvezuju i primjenjuju se na sve radnike zaposlene kod Poslodavca.

Članak 4.

1) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se izravno, ako za primjenu pojedinih odredbi nije potrebna odgovarajuća razrada u općim aktima Poslodavca.

2) Opći akti moraju biti u skladu s ovim Ugovorom.

3) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, općim aktom Poslodavca, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i Poslodavca, Kolektivnim ugovorom ili Zakonom, primjenjuje se za radnike najpovoljnije pravo, ako Zakonom ili ovim Ugovorom u skladu sa Zakonom nije drukčije određeno.

Članak 5.

1) Sklapanjem ovog Ugovora između ugovornih stranaka potpisnika i osoba na koje se primjenjuje nastaju obvezno-pravni odnosi, koji se mogu mijenjati samo pod uvjetima utvrđenim ovim Ugovorom.

2) Stranke potpisnice ovog Ugovora i osobe na koje se on primjenjuje dužne su u dobroj vjeri ispunjavati njegove odredbe.

3) Zbog povrede obveza iz ovog Ugovora, oštećena stranka ili osoba na koju se on primjenjuje, može tražiti naknadu pretrpljene štete sukladno zakonu.

Članak 6.

1) Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese Društvo ili dio Društva, na novog Poslodavca se prenose i svi ugovori o radu radnika koji rade u Društvu ili dijelu Društva koji je predmet prenošenja, a na radnike se do sklapanja novog Kolektivnog ugovora, a najdulje godinu dana, nastavlja primjenjivati ovaj Ugovor.

2) Radnik čiji je ugovor o radu prenesen u svezi sa stavkom 1. ovog članka zadržava sva prava iz ovog Ugovora.

3) Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom Društvo ili dio Društva prenosi samo na određeno vrijeme, ugovori o radu radnika koji rade u Društvu ili dijelu Društva koji je predmet prenošenja također se prenose na određeno vrijeme, odnosno istekom tog vremena ugovori o radu radnika koji rade u Društvu ili dijelu Društva koji je bio predmet prenošenja ponovno se prenose na Poslodavca.

Članak 7.

U slučaju promjena i u tijeku promjena iz članka 6. ovog Ugovora, a prije donošenja važnih odluka i realizacije istih, Poslodavac se obvezuje pravovremeno o svemu obavijestiti Sindikat, koji je stranka ovog Ugovora, te se o svim pitanjima s njime predhodno savjetovati.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 8.

Radni odnos zasniva se pisanim ugovorom o radu između Poslodavca i radnika koji u ime Poslodavca potpisuje direktor Društva ili opunomoćena osoba.

Članak 9.

1) Prilikom zapošljavanja radnika na nova radna mjesta, Poslodavac će radnicima Društva dati prednost pri popuni slobodnih radnih mjesta uz uvjet da radnik ispunjava sve potrebne uvjete za to radno mjesto.

2) Poslodavac će radnike obavijestiti o potrebama na novim radnim mjestima na svim oglasnim pločama Društva, tj. u svim organizacijskim jedinicama Društva.

Članak 10.

1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, a iznimno na određeno vrijeme u skladu sa Zakonom i ovim ugovorom.

2) Ugovor o radu može se i iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani:

- rokom
- izvršenjem određenog posla
- nastupanjem određenog događaja.

3) Ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju dužem od tri (3) godine, osim u slučajevima utvrđenim Zakonom smije se sklopiti:

- kada se ugovor o radu sklapa s novim radnikom za obavljanje poslova na kojima je zaposlenom radniku prestao radni odnos skrivljenim ponašanjem, a radnik je pokrenuo radni spor, najkasnije do pravomoćnog okončanja sudskog postupka
- u slučaju zamjene radnika skrbnika djeteta s posebnim potrebama ili drugim slučajevima predviđeno posebnim Zakonima.

4) Poslodavac je dužan prije isteka ugovora o radu na određeno vrijeme obavijestiti radnika o poslovima za koje kod Poslodavca postoji potreba novog zapošljavanja radnika iste stručne spreme te dati prednost pri popuni radnih mjesta, uz uvjet da radnik ispunjava sve potrebne uvjete za to radno mjesto. Navedeno se ne odnosi na ugovore o radu na određeno vrijeme za sezonske poslove.

5) Poslodavac je dužan radniku s ugovorom na određeno vrijeme omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 11.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, protivno odredbama Zakona i ovog Ugovora, ili ako radnik ostane raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatrat će se da je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 12.

Ugovor o radu mora se sklopiti u pisanom obliku i sadržavati sve uglavke predviđene Zakonom.

Članak 13.

1) Poslodavac je obvezan radniku u radnom odnosu osigurati obavljanje posla za koje je sklopio ugovor o radu te mu isplatiti plaću.

2) Radnik je obvezan prema uputama i nalogima Poslodavca sukladno opisu i naravi svog radnog mjesta, obavljati preuzeti posao.

Članak 14.

1) Poslodavac neće ustupati poslove drugim pravnim i fizičkim osobama čije bi ustupanje moglo izazvati smanjenje broja radnika kod Poslodavca.

2) Iznimno, u slučaju promjene prisilnih propisa kojima se zahtjevi u pogledu stručne i tehnološke osposobljenosti i opremljenosti radnika i opreme Poslodavca povećavaju u tolikoj mjeri da Poslodavac nije u mogućnosti obavljati takve poslove korištenjem postojeće vlastite radne snage i opreme, Poslodavac može ustupiti takve poslove vanjskim izvođačima. U tom slučaju Poslodavac se obvezuje osigurati prijenos ugovora, kao i prijenos svih prava u razini koju su radnici imali kod Poslodavca, na novog poslodavca za one radnike čija će se radna mjesta iz navedenog razloga ukinuti. U slučaju da poslodavac na kojeg su preneseni ugovori o radu prestane poslovati u razdoblju prije isteka roka od 2 godine od dana prenošenja ugovora o radu na novog poslodavca, Poslodavac se ovime obvezuje ponovno preuzeti ranije prenesene ugovore o radu odnosno ponovno zaposliti te radnike.

III. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 15.

- 1) Puno radno vrijeme utvrđuje se u trajanju od 40 (četrdeset) sati tjedno.
- 2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pravilu na pet radnih dana od ponedjeljka do petka za radna mjesta koja ne zahtijevaju rad u smjenama.
- 3) Smjensko radno vrijeme raspoređuje se u najmanje dvije smjene s punim ili nepunim dnevnim radnim vremenom, a primjenjuje se na radna mjesta koja zahtijevaju rad u smjenama.
- 4) Odluku o radnom vremenu i radnim mjestima koja zahtijevaju smjenski rad donosi Uprava Društva uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem.

Nepuno radno vrijeme

Članak 16.

- 1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti i za nepuno radno vrijeme kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.
- 2) Radnik koji prema ugovoru o radu radi nepuno radno vrijeme, ima prava i obveze kao i radnik koji radi puno radno vrijeme, a ostvaruje ih u opsegu koji ovisi o dužini radnog vremena, ako povoljnije nije propisano zakonom.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 17.

- 1) Na poslovima odnosno radnim mjestima na kojima se ni uz primjenu mjera zaštite na radu ne može zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- 2) Svaka stranka ovog Ugovora može Ministarstvu nadležnom za rad predložiti donošenje pravilnika kojim se utvrđuju pitanja iz stavka 1. ovog članka.
- 3) Radnik koji radi skraćeno radno vrijeme sva prava ostvaruje kao da radi u punom radnom vremenu.

Prekovremeni rad

Članak 18.

- 1) 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 sati tjedno.
- 2) Ako prekovremeni rad određenog radnika traje duže od četiri tjedna neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika zaposlenih kod Poslodavca prelazi deset posto ukupnog radnog vremena u određenom mjesecu, o prekovremenom radu mora se obavijestiti inspektor rada.

- 3) Prekovremeni rad se ne može narediti radniku kojemu je zbog posebnih okolnosti zabranjeno raditi dulje od punog radnog vremena, sukladno Zakonu o radu.
- 4) Trudnica, majka s djetetom do 3 (tri) godine starosti, roditelj koji radi polovicu punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, samohrani roditelj s djetetom do 6 (šest) godina starosti može raditi prekovremeno samo uz pisani pristanak na prekovremeni rad.
- 5) Poslodavac će radi izbjegavanja prekovremenog rada provoditi mjere kao što su: raspored radnika iz drugih ustrojstvenih jedinica, sezonsko zapošljavanje i slično, a sve sukladno Zakonu.
- 6) Potvrdu o obavljenom prekovremenom radu, Poslodavac će izdati na zahtjev radnika podnesen u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad izvršen.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 19.

- 1) Na poslovima na kojima se opseg poslova povećava u određenim razdobljima godine, radi čega se poslovi ne mogu obaviti u redovnom punom ili nepunom radnom vremenu, može se uvesti preraspodjela radnog vremena.
- 2) U slučaju iz prethodnog stavka ovoga članka, razdoblje u kojemu radnik radi duže od punog ili nepunog radnog vremena može iznositi 6 (šest) mjeseci.
- 3) U razdoblju iz prethodnog stavka, kada radnik radi duže, tjedno radno vrijeme zajedno s prekovremenim radom ne smije trajati duže od 48 sati tjedno.
- 4) Iznimno tjedno radno vrijeme zajedno s prekovremenim radom može trajati najduže 56 sati, a radnika se smije rasporediti na obavljanje poslova u trajanju dužem od 48 sati tjedno, ali najduže 56 sati, samo ako je radnik poslodavcu dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- 5) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju kada traje duže od redovnog punog ili nepunog radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.
- 6) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspoređenom punom ili nepunom radnom vremenu iz stavka 3. ovoga članka (48 sata), samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- 7) Radnici iz stavka 6. ne mogu raditi u preraspoređenom radnom vremenu iz stavka 4. ovoga članka.
- 8) Plan preraspodjele radnog vremena utvrđuje Poslodavac.
- 9) Planom preraspodjele utvrđuje se:
 - razdoblje preraspodjele radnog vremena koje obuhvaća razdoblje u kojemu će radnik raditi duže od redovnog radnog vremena i razdoblje u kojemu će raditi kraće, odnosno razdoblje u kojemu će se radno vrijeme radnika svesti na redovno puno ili nepuno radno vrijeme;
 - poslovi koje će se obavljati u preraspodjeli radnog vremena i
 - broj radnika koji će raditi u preraspoređenom radnom vremenu.
- 10) Radnici koji će raditi u preraspoređenom radnom vremenu s Planom preraspodjele moraju biti upoznati najkasnije 8 (osam) dana prije početka preraspodjele.
- 11) Preraspodijeljeno radno vrijeme svodi se na puno odnosno nepuno radno vrijeme po svakom završetku neprekidnih 12 mjeseci od početka primjene plana preraspodjele (referentno razdoblje). Neiskorišteni sati preraspodjele bit će isplaćeni kao prekovremeni sati i obračunati s plaćom za mjesec završetka osmomjesečnog razdoblja, a nakon proteka referentnog razdoblja manjak sati svodi se na puno odnosno nepuno radno vrijeme.

Članak 20.

Rad u smjenama

1) Radom u smjeni, u smislu ovog Ugovora, smatra se organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada, u dvije ili više smjena, s punim i nepunim radnim vremenom, u pravilu kako slijedi,

I. smjena obavlja se od 07 sati do 19 sati,

II. smjena obavlja se od 19 sati do 07 sati idućeg dana,

ili da se:

I. smjena obavlja od 06 sati do 14 sati,

II. smjena obavlja od 14 sati do 22 sata,

III. smjena obavlja od 22 sata do 06 sati idućeg dana.

2) Zbog potrebe posla rad se može organizirati i u međusmjenama te organizirati i na drugačiji način, a o čemu odluku donosi Poslodavac.

3) Rad u drugoj smjeni je rad koji se obavlja u vremenu od 14,00 do 22,00 sata.

4) Rad u trećoj smjeni je rad koji se obavlja u vremenu od 22,00 sata do 06,00 sati idućeg dana. Rad u trećoj smjeni smatra se noćnim radom.

5) Poslodavac će obavijestiti radnika o radnom rasporedu pet dana unaprijed, osim u izvanrednim slučajevima.

(6) Izmjena smjene u radnom danu koja je najavljena do dva dana unaprijed neće se smatrati prekovremenim radom (promjena iz I. u II. smjenu ili iz II. u III. smjenu ili bilo koja promjena u radnom danu za koji je radnik već bio raspoređen).

IV. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 21.

1) Radnik koji radi puno radno vrijeme ima unutar radnog vremena pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 (trideset) minuta.

2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

3) Radnici koji rade dulje od 10 (deset) sati dnevno, imaju pravo na odmor u tijeku rada u dvostrukom trajanju stanke iz stavka 1. ovoga članka.

4) Ako se zbog prirode posla radniku ne može osigurati stanke u trajanju iz prethodnih stavaka, Poslodavac je dužan osigurati stanku radniku u dva dijela.

Dnevni odmor

Članak 22.

1) Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

2) Radnik ne smije raditi više od 12 sati neprekidno, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.) kada je neophodno radi osiguranja provoznosti i osposobljenosti javne ceste za siguran promet.

Članak 23.

1) Radnica koja doji dijete ima pravo do godine dana djetetova života na korištenje stanke za dojenje djeteta u trajanju od dva puta po sat vremena i na odmor od 30 minuta. U dogovoru s Poslodavcem, radnica može koristiti stanku neprekidno 2,5 sata.

2) Radnica se može izuzetno koristiti pravom na stanku za dojenje djeteta i pravom na dnevni odmor iz stavka 1. ovoga članka u trajanju od neprekidno 2,5 sata dnevno samo uz predočenje potvrde ovlaštenog liječnika da doji dijete i to do dvije godine starosti djeteta.

Tjedni odmor

Članak 24.

1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju najmanje 24 (dvadesetčetiri) sata neprekidno, (u pravilu nedjeljom), a Poslodavac će, ukoliko organizacija rada to dozvoljava, nastojati omogućiti radnicima tjedni odmor u trajanju od 48 sati.

2) Ako je prijeko potrebno raditi nedjeljom radniku će se osigurati odmor tijekom narednog tjedna.

Godišnji odmor

Članak 25.

1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od dvadeset i sedam radnih dana.

2) Malodobni radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od dvadeset i osam radnih dana.

3) Radnik koji radi na poslovima iz članka 17. ovog Ugovora, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od dvadeset i osam radnih dana.

4) Radna mjesta iz prethodnog stavka, u roku od tri mjeseca od potpisivanja ovog Ugovora, utvrdit će Poslodavac posebnom odlukom uz savjetovanje s Radničkim vijećem.

5) Slijepi radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od trideset radnih dana.

6) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće sukladno članku 52. ovog Ugovora.

7) Naknada plaće iz prethodnog stavka isplaćuje se radniku prilikom isplate plaće svim radnicima za mjesec u kojem je radnik koristio godišnji odmor.

Članak 26.

U dane godišnjeg odmora ne računavaju se blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom, subote i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik.

Članak 27.

- 1) Ništav je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- 2) U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- 3) Naknada iz stavka 2. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 28.

- 1) Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.
- 2) Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni opravdani izostanak s rada ne smatra se prekidom iz stavka 1. ovog članka.

Članak 29.

- 1) Radnik ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada u slučajevima utvrđenim zakonom.
- 2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 30.

U izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. članka 29. najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 31.

- 1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u više dijelova.
- 2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio u trajanju od najmanje dva tjedna neprekidno, mora iskoristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.
- 3) Preostali dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti u skladu s rasporedom korištenja godišnjeg odmora, a najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 32.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada i potrebe radnika.

Članak 33.

Radnika se mora najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o njegovom rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

Članak 34.

1) Radnik koji nije koristio godišnji odmor ili je prekinuo korištenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski I posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi I njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ima pravo taj godišnji odmor iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

2) Ako radnik iz stavka 1. ovoga članka nije mogao iskoristiti godišnji odmor ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućiti do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik neiskorišteni dio godišnjeg odmora ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 35.

Ako radniku prestane radni odnos poslovno i osobno uvjetovanim redovnim otkazom ugovora o radu Poslodavac će u dogovoru s radnikom omogućiti radniku korištenje godišnjeg odmora, a za koje vrijeme otkazni rok ne teče. Ukoliko Poslodavac i radnik ne postignu takav dogovor, Poslodavac će radniku isplatiti naknadu za neiskorišteni godišnji odmor sukladno Zakonu o radu.

Članak 36.

1) Jednom godišnje radnik ima pravo do tri dana godišnjeg odmora koristiti kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije početka korištenja, uz uvjet da takvo korištenje godišnjeg odmora ne remeti redovno poslovanje Poslodavca.

2) Poslodavac će o svojoj suglasnosti za korištenje godišnjeg odmora iz prethodnog stavka radnika obavijestiti najkasnije 2 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 37.

Radnik koji je vršio dužnost građana u obrani (radna obveza) može godišnji odmor u cijelosti koristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

Plaćeni dopust

Članak 38.

1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće do najviše 7 (sedam) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

- prilikom sklapanja braka 5 dana
- prilikom rođenja djeteta 5 dana
- smrti supružnika, djeteta i pastorka, unuka, posvojitelja, posvojenika, oca ili očuha, majke ili maćehe 5 dana
- smrti ostalih članova uže obitelji (djedovi, bake, braća i sestre, supružnik, dijete, supružnikovi roditelji i djeca) 3 dana
- za polaganje diplomskog ili stručnog ispita prvi put 5 dana
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja 3 dana
- selidbe u istom mjestu 2 dana
- selidbe u drugo mjesto 3 dana
- elementarne nepogode 5 dana
- prilikom stupanja u brak člana uže obitelji 1 dan
- kao dobrovoljni davaoci za svako davanje krvi 1 dan

- za sudjelovanje na kulturnim, sportskim i dr. priredbama po odluci Poslodavca
- za sudjelovanje na sindikalnim seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnost.. po odluci Poslodavca

2) Poslodavac može odobriti pravo na plaćeni dopust u trajanju i više od ukupno 7 (sedam) radnih dana, ako se u toku iste godine ponovi slučaj potrebe iz stavka 1. ovog članka, a najviše do 10 radnih dana.

3) U slučaju kada je radnik na godišnjem odmoru pravo iz stavka 1. ovoga članka ima pravo ostvariti i naknadno, u dogovoru s Poslodavcem.

Članak 39.

1) Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za potrebe Društva po nalogu poslodavca, radniku će se odobriti godišnje do 7 (sedam) radnih dana plaćenog dopusta za pripremanje i polaganje ispita.

2) Iznimno se može radniku odobriti dodatnih 15 (petnaest) dana za pripremanje i polaganje:

- pravosudnog ispita
- obranu magistarskog rada
- obranu doktorata.

Članak 40.

Glede stjecanja prava iz radnih odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 41.

1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće do 30 dana u tijeku kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

- njega člana uže obitelji
- gradnja ili popravak kuće ili stana
- liječenje na vlastiti trošak
- izobrazbe, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim, sportskim priredbama i drugim priredbama sličnog karaktera,
- u drugim opravdanim slučajevima.

2) Kada to okolnosti zahtijevaju može se odobriti neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka i duži od 30 dana.

3) Za vrijeme neplaćenog dopusta, prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako Zakonom nije drugačije određeno.

V. PLAĆE

Članak 42.

1) Za obavljeni rad radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće utvrđene na osnovi složenosti poslova radnog mjesta na kojemu radnik radi
- dodatka osnovnoj plaći na osnovi radnog staža iz članka 48. ovog Ugovora i ostalih dodatka iz članka 49. ovog Ugovora

- 2) Radnik može ostvariti pravo na stimulatívni dio plaće, sukladno kriterijima iz članka 51. ovog Ugovora.
- 3) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme kada ne radi, a u slučajevima koji su određeni ovim Ugovorom i Zakonom.

VI. ISPLATA PLAĆE

Članak 43.

- 1) Plaća u smislu ovog ugovora je plaća u bruto iznosu.
- 2) Radnicima se plaća isplaćuje jedanput mjesečno za protekli mjesec i to u pravilu do 05. u tekućem mjesecu.

Članak 44.

- 1) Osnovna plaća radnika je umnožak osnovice i koeficijenta za pojedino radno mjesto utvrđeno u članku 45. ovog Ugovora, za odrađeni fond sati.
- 2) Plaća radnika utvrđuje se na način da se osnovna plaća radnika uveća za dodatak za radni staž iz članka 48. ovog Ugovora, te se na osnovi tako uvećane osnovne plaće obračunavaju i pridodaju pripadajući dodaci iz članka 49. ovog Ugovora. Osnovica za obračun plaće utvrđuje se u iznosu od 3.723.60 kuna, za mjesečni fond od 174 sati rada.
- 3) Usklađenje visine osnovne plaće obavít će se u skladu s povećanjem troškova života u RH, dvaput godišnje, 1. travnja i 1. listopada, sukladno objavljenim podacima Državnog zavoda za statistiku Republike Hrvatske.
- 4) Nakon svakog usklađivanja plaće poslodavac će usklađenu vrijednost osnovice objaviti putem oglasnih ploča u svim organizacijskim jedinicama Društva.
- 5) Svaka stranka ovog Ugovora može podnijeti zahtjev za korekciju osnovne plaće koju je druga ugovorna stranka dužna razmotriti i ocijeniti te se na prijedlog pismeno očitovati.
- 6) Postupak pregovaranja o korekciji najniže osnovne plaće mora biti okončan u roku od 30 (trideset) dana od dana dostavljanja prijedloga.

Članak 45.

- 1) Predviđeni raspon između najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta je 1 : 3,53.
- 2) Na sva radna mjesta s koeficijentima iz stavka 1. ovog članka, kao i na sva druga radna mjesta koja nisu navedena u Tabeli razvrstavanja i vrednovanja radnih mjesta, za koja se osnovna plaća obračunava primjenom koeficijenata, na osnovi opisa radnog mjesta i određenih kriterija složenosti, dodaje se koeficijent od 0,06 kao nepromijenjeni dodatak koeficijentima za vrijeme trajanja ovog Ugovora. Ovaj dodatni koeficijent ulazi u obračun osnovne plaće.
- 3) Sva radna mjesta razvrstavaju se prema koeficijentu složenosti poslova, a razvrstavaju se u poslove s pripadajućim koeficijentima.

**TABELA RAZVRSTAVANJA I VREDNOVANJA RADNIH MJESTA NA OSNOVI OPISA RADNOG MJESTA I
ODREĐENIH KRITERIJA SLOŽENOSTI**

RADNO MJESTO	KOEFIČIJENT OD - DO
- ČISTAČICA	1,00 - 1,12
- CESTAR	1,35 - 1,51
- BLAGAJNIK I	1,42
- OPHODAR VOZAČ	1,45 - 1,62
- CESTAR GRUPOVOĐA	1,55 - 1,74
- VOZAČ	1,55 - 1,74
- TEHNIČAR ODRŽAVANJA SUSTAVA NAPLATE I	1,55 - 1,74
- VOZAČ STROJAR	1,65 - 1,85
- VATROGASAC	1,70 - 1,90
- ELEKTRONIČAR	1,70 - 1,90
- ELEKTRIČAR	1,70 - 1,90
- TEHNIČAR ODRŽAVANJA SUSTAVA NAPLATE	1,70 - 1,90
- BLAGAJNIK	1,77 - 1,98
- REFERENT PRODAJE PRETPLATE	1,77 - 1,98
- TAJNICA SLUŽBE ODRŽAVANJA	1,80 - 2,02
- TAJNICA SLUŽBE UPRAVLJANJA I SIGURNOSTI PROMETA	1,80 - 2,02
- ADMINISTRATOR U SLUŽBI NAPLATE CESTARINE	1,80 - 2,02
- REFERENT RAČUNOVODSTVA	1,85 - 2,07
- REFERENT UTRŠKA	1,90 - 2,13
- OPERATER CENTRA NAPLATE	1,90 - 2,13
- OPERATER U SLUŽBI ZA KORISNIKE	1,90 - 2,13
- TAJNICA UPRAVE	1,95 - 2,18
- SURADNIK ZA ADMINISTRATIVNE POSLOVE	1,95 - 2,18
- STRUČNJAK ZAŠTITE NA RADU	1,95 - 2,18
- POSLOVOĐA MEHANIZACIJE	1,98 - 2,22
- POSLOVOĐA GRAĐEVINSKOG ODRŽAVANJA	1,98 - 2,22
- OPERATER CENTRA UPRAVLJANJA	2,08 - 2,33
- ASISTENT VODITELJA BLAGAJNIKA	2,08 - 2,33
- VODITELJ ODRŽAVANJA SUSTAVA NAPLATE CESTARINE	2,33 - 2,62
- VODITELJ VATROGASACA	2,33 - 2,62
- VODITELJ ELEKTRO ODRŽAVANJA	2,35 - 2,63
- SURADNIK ZA POSLOVE NADZORA I PREGLEDA CESTE I OBJEKATA	2,35 - 2,63
- KNJIGOVOĐA BILANCIST	2,40 - 2,69
- SURADNIK ZA RAČUNOVODSTVENE POSLOVE	2,40 - 2,69
- VODITELJ PRODAJE PRETPLATE I SLUŽBE ZA KORISNIKE	2,40 - 2,69
- VODITELJ BLAGAJNIKA	2,60 - 2,92
- VODITELJ ADMINISTRATIVNO - FINACIJSKIH POSLOVA NAPLATE CESTARINE	2,60 - 2,92
- SISTEM ADMINISTRATOR	3,00 - 3,37
- VODITELJICA KOMUNIKACIJA	3,15 - 3,53
- SISTEM INŽENJER	3,15 - 3,53

4) Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika i sve uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako to nije propisano posebnim propisima. Potrebne izmjene ili nadopune radnih mjesta u pravilu se vrednuju unutar raspona koeficijenata utvrđenim u gore prikazanoj tabeli.

Članak 46.

1) Za sva radna mjesta postoje četiri razreda koeficijenata :

- **razred 1**

U razred 1 svrstavaju se radnici koji ne posjeduju potrebno radno iskustvo za učinkovito, odnosno samostalno izvršavanje radnih zadataka.

Navedeni razred se primjenjuje kod radnika koji imaju od 1 do 5 godina radnog staža u Društvu.

Razred 1 predstavlja minimalni koeficijent za sva radna mjesta.

- **razred 2**

U razred 2 svrstavaju se radnici koji su postigli određeno radno iskustvo i poznavanje struke neophodno za učinkovito izvršavanje radnih zadataka.

Navedeni razred se primjenjuje kod radnika koji imaju više od 5 do 10 godina radnog staža u Društvu.

Vrijednost koeficijenata iz razreda 2 veća je za 4% u odnosu na koeficijente razreda 1.

- **razred 3**

U razred 3 svrstavaju se radnici koji su postigli viši nivo poznavanja struke i tehnike rada što osigurava učinkovito izvršavanje radnih zadataka.

Navedeni razred se primjenjuje kod radnika koji imaju više od 10 do 20 godina radnog staža u Društvu.

Vrijednost koeficijenata iz razreda 3 veća je za 8 % u odnosu na koeficijente razreda 1.

- **razred 4**

U razred 4 svrstavaju se radnici koji su postigli potpuno poznavanje struke, tehnike rada i aktivnosti službe što omogućava samostalno ispunjavanje radnih zadataka te samoinicijativno djelovanje u okviru pravila struke i uputa za rad.

Navedeni razred se primjenjuje kod radnika koji imaju više od 20 godina radnog staža u Društvu.

Vrijednost koeficijenata iz razreda 4 veća je za 12% u odnosu na koeficijente razreda 1.

2) Radniku koji se prvi put zapošljava kod Poslodavca, a kojeg je potrebno obučiti za rad, umanjuje se plaća za 6% do 1 (jedne) godine kumuliranog rada kod Poslodavca.

3) U iznimnim slučajevima po odluci Uprave zbog uspješnosti u obavljanju posla i vjernosti Poslodavcu, Poslodavac može dodatno nagraditi pojedinog radnika iz četvrtog platnog razreda povećanjem platnog razreda ili koeficijenta.

4) Godine radnog staža nisu obavezan kriterij za određivanje razreda koeficijenta radnika. Radnik temeljem kvalitetnijeg obavljanja posla iznimno može prijeći u viši platni razred na temelju prijedloga rukovoditelja službi.

5) Navedeni razredi ne primjenjuju se za radno mjesto rukovoditelj službe.

6) Startnu osnovicu pojedinog rukovoditelja službe utvrđuje Uprava.

7) Promjena razreda može se izvršiti isključivo od nižeg prema višem razredu. Odluka Uprave o prijelazu u viši razred donosi se jednom godišnje, odnosno do 31. prosinca tekuće godine za godinu koja slijedi, na temelju kriterija iz stavka 1. ovog članka Ugovora ili na prijedlog rukovoditelja službi. Uvjeti za prelazak u viši razred temeljem radnog staža utvrđuju se prema neprekidno ostvarenom radnom stažu pojedinog radnika u Društvu na dan 31. prosinca tekuće godine.

O odluci Uprave kojom se odobrava prelazak radnika u viši razred, Poslodavac će obavijestiti Radničko vijeće 15 dana prije datuma primjene odluke.

Članak 47.

Radniku – pripravniku, ovisno o grupi složenosti i zahtijevanom stupnju stručne spreme radnog mjesta na kojem radi kao pripravnik, utvrđuje se minimalna plaća u visini 80% iznosa osnovne plaće za navedeno radno mjesto.

VII. DODACI – UVEĆANJE PLAĆE

Članak 48.

1) Osnovna plaća radnika iz članka 44. stavka 1. ovog Ugovora uvećava se za svaku navršenu godinu radnog staža radnika za 0,5%.

2) Pravo na povećanje plaće, prema stavku 1. ovog članka pripada radniku za radni staž koji je upisan u evidenciji Poslodavca i Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje.

Članak 49.

1) Radniku se uvećava osnovna plaća za:

- rad u slučaju prekida korištenja godišnjeg odmora ili slobodnih sati – prva dva dana 50%
- prvi dan prekovremenog rada koji nije najavljen na način opisan u čl. 20. st. 6. ovog Ugovora 50%
- prekovremeni rad iznad 12 sati u izvanrednim okolnostima iz članka 22. stavka 2. ovog Ugovora..... 60%
- noćni rad 35%
- rad nedjeljom 35%
- rad u smjenskom radu u drugoj smjeni osim za obavljeni rad u redovnom radnom vremenu ...10%
- rad na dane blagdana i neradne dane utvrđene Zakonom, te na dan Uskrsa 50%
Nadalje, radniku se priznaje 8 slobodnih sati, osim ako blagdan pada u subotu ili nedjelju.
- dodatak za obračun utrška u službi naplate cestarine 3,5%
- dodatak za obračun utrška u službi naplate cestarine na naplatnim postajama Umag, Pula, Učka i Kanfanar u razdoblju od 01.06. do 30.09. 7%
- pasivno dežurstvo za neradne dane i blagdane 20%
- pasivno dežurstvo za radne dane uključujući subote 10%
- rad u otežanim uvjetima rada:
 - rad radnika u III. i IV. stupnju zimske službe (za radnike angažirane na čišćenju snijega, osiguravanju prohodnosti prometa i održavanju strojeva i vozila na terenu), kao i rad na vjetru iznad 20 m/s duže od jednog sata 25%
 - rad na visećim skelama, rad na površinama nagiba od 30° i većim, rad na sredstvima rada s jačom vibracijom duže od dva sata u toku radnog dana 25%
 - rad radnika u tunelu osim za pratnju opasnih tereta25%

Evidenciju efektivno odrađenih sati rada radnika pod otežanim uvjetima rada ovjerava njegov neposredni nadređeni, a odobrava rukovoditelj službe.

2) Navedeni dodaci se međusobno kumuliraju, osim dodatka za rad na blagdan i rad nedjeljom. U slučaju rada na blagdan koji je u nedjelju radnik ima pravo na povoljniji dodatak, odnosno 50%.

3) U slučaju kada radnik po nalogu ovlaštenog rukovoditelja privremeno, a najmanje 30 (trideset) dana neprekidno, obavlja poslove drugog privremeno odsutnog radnika (godišnji odmor, bolovanje i sl.) te kada su ti poslovi vrednovani višim koeficijentom od poslova koje on inače obavlja temeljem ugovora o radu, radniku za to vrijeme pripada povoljnija plaća.

Zaštita radnika

Članak 50.

1) Kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti zbog:

- starosti – 5 godina prije pune starosne mirovine
- profesionalnog oboljenja
- povrede na radu,
- neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti

Poslodavac je dužan radniku omogućiti povoljniju normu i to bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa navedenih okolnosti.

2) Maloljetni radnici, trudnice, majke do dvije godine djetetova života te samohrani roditelj s djetetom do tri godine djetetova života ne mogu se rasporediti u rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pristanka.

Stimulativni dio plaće

Članak 51.

1) Radniku se može isplatiti stimulativni dio plaće do visine iznosa od 8% njegove bruto plaće za ostvareni redovni fond od 174 radna sata, sukladno kriterijima iz ovog članka.

2) Ukupni raspoloživi iznos koji će se isplatiti radnicima na ime stimulativnog dijela plaće iz stavka 1. ovog članka mora iznositi najmanje 2,5% ukupnog iznosa obračunatih plaća svih radnika na bazi ostvarenog efektivnog rada za proteklo četveromjesečje.

3) Stimulativni dio plaće isplaćuje se radnicima na bazi ocjene rada svakog pojedinog radnika koja se temelji na sljedećim kriterijima:

1. Opći odnos prema poslu:

- redovitost i točnost dolaska na posao i odlaska s posla,
- učinkovito korištenje radnog vremena,
- disciplina na poslu te opća urednost kod rješavanja svakodnevnih zadataka,
- poštivanje mjera iz zaštite na radu,
- zaštita ugleda Društva

2. Kvaliteta rada:

- samostalno zalaganje na poslu s ciljem postizanja što boljih rezultata,
- učinak i djelotvornost učinka,
- odnos prema radu i imovini poslodavca, ušteta i racionalizacija,
- pisano ili usmeno upozorenje.

4) Ocjenjivanje rada svakog pojedinog radnika obavljaju rukovoditelji službe uz konzultiranje pomoćnika, voditelja, poslovođe i grupovođa.

5) Rukovoditelj službe četveromjesečno za protekli period dostavlja prijedlog ocjene rada radnika Upravi koja donosi konačnu odluku o ocjeni rada.

6) Obračun stimulativnog dijela plaće vrši se na bazi ostvarenog efektivnog rada. Rukovoditelje službi po navedenim kriterijima ocjenjuje Uprava.

VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Naknada plaće

Članak 52.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio u slučaju:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- obnašanja zadaće člana Radničkog vijeća 6 sati tjedno, ili sindikalnog povjerenika u ime radničkog vijeća uz uvjet da se sati ne kumuliraju,
- obrazovanja ili osposobljavanja prema potrebama Poslodavca,
- traženja novog zaposlenja u slučaju otkaza ugovora o radu sa otkaznim rokom, i to najviše 4 sata tjedno,
- vježbe oružanih snaga i vježbe civilne zaštite,
- ako odbije raditi jer nisu provedene mjere zaštite na radu uslijed čega mu prijete opasnost za život i zdravlje, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove
- ako dođe na posao, a prethodnog dana ili ranije nije obaviješten da se toga dana neće raditi,
- ako dođe do prekida rada, ali ne krivnjom radnika,
- obnašanja dužnosti povjerenika zaštite na radu 4 sata tjedno,
- prekida rada dok mu se osigura zaštita od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja,
- dobrovoljnog davanja krvi.

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 53.

1) U slučaju odsutnosti s posla zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) u trajanju do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini 90% njegove osnovne plaće uvećane za radni staž, obračunate po satnici važećoj za mjesec u kojem je nastupilo bolovanje.

2) Naknada plaće u visini 100% od osnovice iz prethodnog stavka pripada radniku za slučaj privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

3) Ako je za radnika to povoljnije, za obračun naknade za slučaj privremene nesposobnosti za rad zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu primijenit će se osnovica za obračun propisana Zakonom o zdravstvenom osiguranju.

Regres, božićnica

Članak 54.

1) Radniku koji je nakon šest mjeseci neprekidnog rada stekao pravo na godišnji odmor isplatit će se jednokratni dodatak na plaću (regres za godišnji odmor) u iznosu od 3.000,00 kuna (koji iznos uključuje

poreze, prireze i doprinose za obvezna osiguranja (iz i na osnovicu) i sva druga davanja koja je Poslodavac obavezan obračunati i/ili platiti po osnovi radnog odnosa ili vezano za radni odnos) i to:

- kao isplata uz plaću za lipanj odnosno prosinac tekuće godine
- ili
- kao isplata u III. mirovinski stup Zatvorenog dobrovoljnog cestarskog mirovinskog fonda kojim upravlja Erste DMD d.o.o.

Radniku zaposlenom kod Poslodavca temeljem ugovora o radu s nepunim radnim vremenom isplatit će se jednokratni dodatak na plaću (regres za godišnji odmor) razmjerno broju ugovorenih sati iz ugovora o radu za nepuno radno vrijeme tog radnika prema prosječnom mjesečnom fondu sati punog radnog vremena od 174 sata, kroz jednu od gore navedenih varijanti.

2) Regres za godišnji odmor isplatit će se s plaćom za lipanj, odnosno prosinac tekuće godine.

3) Radnik koji u kalendarskoj godini navrši više od 6 mjeseci neprekidnog rada kod Poslodavca ostvaruje pravo na puni iznos regresa.

4) Radniku će se isplatiti prigodna nagrada (božićnica) u visini od 2.000,00 kuna. Radnici koji rade u vrijeme isplate prigodne nagrade (božićnice), a nemaju 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada u toj kalendarskoj godini, imaju pravo na 50% prigodne nagrade. Radniku zaposlenom kod Poslodavca temeljem ugovora o radu s nepunim radnim vremenom isplatit će se prigodna nagrada (božićnica) razmjerno broju ugovorenih sati iz Ugovora o radu za nepuno radno vrijeme tog radnika prema prosječnom mjesečnom fondu sati punog radnog vremena od 174 sata. U situaciji dobre poslovne godine, što podrazumijeva financijsku stabilnost, pozitivno zalaganje radnika na općoj razini i pozitivnu percepciju Društva u javnosti, Poslodavac može odobriti izvanrednu isplatu za dodatnih 500,00 kuna na ime prigodne nagrade.

5) Na redovnom sastanku sa Radničkim vijećem i Sindikatom koji se svake godine održava u prvoj polovici prosinca, ovisno o financijskom rezultatu Društva, Poslodavac će razmotriti mogućnost izvanredne isplate od 600,00 kuna na ime dara u naravi.

Otpremnina

Članak 55.

Kada radnik odlazi u mirovinu, pripada mu pravo na otpremninu najmanje u visini maksimalno neoporezivog iznosa, sukladno propisima važećim u trenutku stjecanja prava.

Radniku će se prije odlaska u mirovinu isplatiti i 12.000,00 kuna otpremnine u III. mirovinski stup kroz dogovoreni broj godina koje prethode odlasku u mirovinu.

Članak 56.

1) Pravo na otpremninu ima svaki radnik nakon dvije godine neprekidnog rada ako mu Poslodavac otkazuje ugovor o radu, osim ako je otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika. Ako za radnika nastane obveza plaćanja poreza u svezi s isplatom otpremnine, porez snosi Poslodavac.

2) Otpremnina se određuje u iznosu od 40% prosječne mjesečne bruto plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu kod Poslodavca, uključujući i neprekidan rad kod prednika Poslodavca.

Solidarna pomoć

Članak 57.

1) Radnik ili njegova obitelj ima pravo na potporu (solidarnu pomoć) u ovim slučajevima:

- smrti radnika
- smrti člana uže obitelji (supružnika, oca ili očuha, majke ili maćehe, skrbnika te djece, pastorka i posvojenika)
- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana
- nastanka teške invalidnosti radnika najmanje 60%
- rođenja djeteta u iznosu od 3.326,00 kuna
- u slučaju nastanka invalidnosti djeteta od najmanje 30% na jednokratnu pomoć u visini 5.000 kn neto.

2) Za svaki pojedini slučaj, osim za rođenje djeteta i kod nastanka invalidnosti djeteta od najmanje 30%, isplaćuje se potpora u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Dnevnica

Članak 58.

1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji pripada mu dnevnicu u visini neoporezivog dijela naknade i naknada prijevoznih troškova i troškova noćenja u visini stvarnih troškova, na način kako je to regulirano posebnim propisima.

2) Troškovi dnevnica za službena putovanja u inozemstvo obračunavaju se na način kako je regulirano za korisnike državnog proračuna.

Terenski dodatak

Članak 59.

1) Kada radnik radi izvan sjedišta ugovorenog mjesta rada – rad na terenu, pripada mu pravo na terenski dodatak.

2) Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.

3) Nalog za rad na terenu se izdaje u pismenom obliku.

4) Naknada za rad na terenu pripada svim radnicima pod istim uvjetima, na istom terenu jednaki terenski dodatak.

5) Terenski dodatak se isplaćuje sukladno Pravilniku o porezu na dohodak, a najmanje 40,00 kn dnevno.

Naknada za odvojeni život

Članak 60.

Radnik kojem je odlukom Poslodavca određeno mjesto rada različito od mjesta njegovog prebivanja i prebivanja njegove obitelji ima pravo na naknadu za odvojeni život u iznosu od najmanje 1.600,00 kn mjesečno, odnosno u visini maksimalno neoporezivog iznosa određenog Pravilnikom o porezu na dohodak, ako je to za radnika povoljnije.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 61.

- 1) Radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza u iznosu od 0,80 do 1,20 kuna po kilometru, za odgovarajuću udaljenost od mjesta rada do mjesta stanovanja, ovisno o dužini relacije, a sukladno Odluci Poslodavca.
- 2) Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ima radnik čije je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada više od 1,5 KM a maksimalno do 60,0 KM. Iznad udaljenosti od 60,0 KM Poslodavac može u dogovoru s radnikom utvrditi iznos naknade troškova prijevoza na posao i s posla koji ne može biti manji od iznosa koji odgovara udaljenosti od 60,0 KM.
- 3) Ako tijekom radnog odnosa radnik promijeni mjesto stanovanja tako da se poveća udaljenost od mjesta rada, radnik ima pravo na povećanje naknade troškova prijevoza na posao i s posla do maksimalne udaljenosti od 60,0 KM, a ako promjenom mjesta stanovanja smanji udaljenost od mjesta rada, ostvaruje pravo na nadoknadu promijenjenih troškova prijevoza od novog mjesta stanovanja do mjesta rada. Ako tijekom trajanja radnog odnosa radnik promijeni mjesto rada po nalogu Poslodavca, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla od mjesta stanovanja do novog mjesta rada bez ograničenja kilometara.
- 4) Poslodavac može provjeravati udaljenosti od mjesta stanovanja radnika do mjesta rada.
- 5) Naknada troškova prijevoza radnika na posao i s posla obračunava se i isplaćuje se s plaćom za protekli mjesec.
- 6) Radnik kojemu je odobreno korištenje službenog vozila Društva od 0 do 24 sata, nema pravo na troškove prijevoza.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 62.

Ako radnik za potrebe Poslodavca koristi privatni automobil, uz prethodno odobrenje Poslodavca, odnosno za izvršenje prijevoza radi obavljanja ugovorenog posla, nadoknadić će mu se troškovi u visini maksimalno neoporezivog dijela naknade utvrđene Pravilnikom o porezu na dohodak.

Jubilarna nagrada

Članak 63.

- 1) Radniku će se isplatiti jubilara nagrada za ukupni radni staž kod Poslodavca i pravnog prednika Poslodavca najmanje u visini određenoj ovim člankom ili u visini maksimalno neoporezivog iznosa ako je to za radnika povoljnije, i to:
 - za 10 godina radnog staža 1.500 kuna
 - za 15 godina radnog staža 2.000 kuna
 - za 20 godina radnog staža 2.500 kuna
 - za 25 godina radnog staža 3.000 kuna
 - za 30 godina radnog staža 3.500 kuna
 - za 35 godina radnog staža 4.000 kuna
 - za 40 godina radnog staža 5.000 kuna

2) Jubilarna nagrada isplatit će se u prosincu tekuće godine u kojoj je radnik ostvario pravo na istu.

Dar za dijete

Članak 64.

Radnik ima pravo na dar djetetu do navršениh 15 godina starosti u tekućoj godini u visini od 600,00 kuna. Ako su oba roditelja radnici Društva, ova naknada isplatit će se jednom roditelju.

Članak 65.

Učenicima i studentima koji obavljaju učeničku odnosno studentsku praksu u Društvu može se isplatiti naknada kako slijedi:

- za učenike srednjih škola: 20% od prosječne bruto plaće po radniku ostvarene u Društvu za proteklu godinu, a maksimalno do visine neoporezivog iznos određenog Zakonom o porezu na dohodak, za 174 sata rada
- za studente: minimalno 30% od prosječne bruto plaće po radniku u Društvu za proteklu godinu.

IX. OSIGURANJE RADNIKA

Članak 66.

- 1) Poslodavac je dužan radnika osigurati za slučaj ozljede na radu i oboljenja od profesionalne bolesti, sukladno posebnim propisima.
- 2) Poslodavac će s osiguravajućim društvom sklopiti ugovor o kolektivnom osiguranju radnika od posljedica nesretnog slučaja (nezgode) za vrijeme rada i u slobodno vrijeme tijekom 24 sata.
- 3) Poslodavac će za slijedeće 3 (tri) godine sklopiti ugovor o dopunskom i dodatnom zdravstvenom osiguranju radnika.
- 4) Poslodavac će o sklopljenom ugovoru o osiguranju izvijestiti Radničko vijeće.

X. NAKNADA PO OSNOVI IZUMA I TEHNIČKOG UNAPREĐENJA

Članak 67.

- 1) Radniku koji izumom, racionalizacijom ili drugim stvaralaštvom u radu ili u svezi s radom omogući povećanu dobit ili smanjenje gubitka u Društvu pripada nadoknada utvrđena posebnim ugovorom.
- 2) Visinu nadoknada iz stavka 1. ovog članka utvrđuju Poslodavac i radnik sporazumno na temelju mišljenja stručnog povjerenstva koje čine predstavnici Poslodavca i Sindikata.

XI. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

Članak 68.

Radnik ima pravo na zaštitu pri radu. Pravo na zaštitu pri radu imaju sve osobe koje se po bilo kojoj osnovi nalaze na radu kod Poslodavca.

Zaštita pri radu obuhvaća mjere usmjerene na stvaranje sigurnih uvjeta rada.

Članak 69.

Poslodavac je obavezan pri uvođenju novih tehnologija (vozila, strojeva uređaja i opreme, softvera) i rekonstrukcija voditi računa da one ne ugrožavaju zdravlje i život radnika i da ne utječu štetno na okoliš te je o mogućim utjecajima na zdravlje i sigurnost radnika obavezan izvijestiti radnike i povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Članak 70.

Ugovorne strane utvrđuju da je pitanje zaštite pri 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.

Članak 71.

Poslodavac se obvezuje da će svakom radniku o svom trošku osigurati uvjete za siguran rad propisan Zakonom o zaštiti na radu, općim aktom Poslodavca i ovim Ugovorom.

Članak 72.

Poslodavac je obavezan poduzimati mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući i mjere za sprječavanje ozljede na radu i profesionalnih bolesti, pružati informacije i osposobljavati radnika za siguran rad, te brinuti za potrebnu organizaciju i sredstva, sve u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu.

Članak 73.

1) Radnik je dužan rad obavljati sukladno pravilima zaštite na radu propisanim Zakonom o zaštiti na radu, propisima donesenim na temelju Zakona, drugim propisima, uputama Poslodavca, odnosno njegovih ovlaštenika, uputama proizvođača strojeva i uređaja, osobnih zaštitnih sredstava i radnih tvari, raditi s dužnom pozornošću vodeći računa da tijekom rada ne ugrožava svoj život i zdravlje te život i zdravlje drugih radnika, sigurnost opreme i uređaja, da ne ugrožava i onečišćuje okoliš, a posebno je 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 drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja može ugroziti život i zdravlje drugih radnika,
- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada pristupiti osposobljavanju za rad na siguran način na koji je upućen,
- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada pristupiti liječničkom pregledu odnosno utvrđivanju radne sposobnosti,
- pri radu koristiti propisana osobna zaštitna sredstva,
- surađivati s Poslodavcem ili njegovim Ovlaštenikom, te s Povjerenikom radnika za zaštitu na radu u rješavanju svih pitanja iz područja zaštite na radu,
- odmah izvijestiti Poslodavca ili njegovog Ovlaštenika te svojeg Povjerenika o svakoj činjenici za koju opravdano smatra da predstavlja neposrednu opasnost po sigurnost i zdravlje, kao i o bilo kojem nedostatku u sustavu zaštite na radu.

2) Smatra se da radnik radi dužnom pozornošću kada poslove obavlja na slijedeći način:

- prije početka rada pregleda mjesto rada i o eventualno uočenim nedostacima izvijesti Poslodavca ili njegovog Ovlaštenika,
- posao obavlja sukladno pravilima struke, uputama proizvođača strojeva i uređaja, osobnih zaštitnih sredstava i radnih tvari, te uputama Poslodavca ili njegovog Ovlaštenika,

- pri radu koristi propisana osobna zaštitna sredstva i opremu,
- prije napuštanja mjesta rada, ostavi sredstva rada u takvom stanju da ne ugrožavaju druge radnike i sredstva rada.

Članak 74.

- 1) Poslodavac je dužan imati procjenu rizika izrađenu u pisanom ili elektroničkom obliku, koja odgovara postojećim rizicima na radu i u vezi rada.
- 2) Poslodavac je obavezan osigurati provođenje procjene rizika uz aktivno sudjelovanje radnika koji obavljaju poslove i uvažavanje njihovih stavova.
- 3) Poslodavac je obavezan osigurati da radniku bude dostupna procjena rizika za mjesto rada i poslove koji se na njemu obavljaju.

Članak 75.

- 1) Poslodavac će kod izrade godišnjeg financijskog plana osigurati financijska sredstva za sistematski zdravstveni pregled radnika, a posebne preglede za one radnike koji rade na poslovima s posebnim uvjetima rada.
- 2) Poslodavac će, ako za to postoje mogućnosti, mjere zaštite na pojedinim radnim mjestima provoditi i iznad razine standarda utvrđenih posebnim propisima, te će zajedno sa stručnjakom zaštite na radu i povjerenikom radnika za zaštitu na radu raditi na unapređenju zaštite na radu.
- 3) Poslodavac će osigurati sredstva i opremu za pružanje prve pomoći koji uvijek moraju biti dostupni, označeni i zaštićeni od neovlaštenog korištenja.

Članak 76.

Radnik ima pravo odbiti rad na poslu na kojem postoji ozbiljna, prijeteća i neizbježna opasnost za zdravlje i život, i na kojemu nije provedena zaštita pri radu, te ne smije biti doveden u lošiji položaj zbog svoga postupka i zaštićen je od bilo kakvih posljedica, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi odnosno imovine.

Članak 77.

- 1) Radnik ima pravo odbiti i napustiti mjesto rada ako mu izravno prijete rizik za život i zdravlje, sve dok poslodavac ne poduzme korektivne mjere te zbog takvog postupanja ne smije trpjeti štetne posljedice, o čemu radnik mora obavijestiti poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka zaštite na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu.
- 2) Poslodavac ne smije zahtijevati od radnika da ostane na mjestu rada dok na tom mjestu postoji izravan i ozbiljan rizik za život i zdravlje radnika.
- 3) 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.

Članak 78.

Radniku koji radi sa štetnim tvarima ili na poslovima na kojima je obavezno korištenje radne odjeće zbog prljavštine, neugodnih mirisa, opasnosti od zaraze i slično, Poslodavac mora osigurati uvjete za pranje i čišćenje tijekom radnog vremena i ventilaciju - provjetranje u objektima.

Članak 79.

Nije dopušteno ugovaranje i isplata novčanih naknada radniku koji radi u štetnim i opasnim radnim uvjetima, a kao nadomjestak za primjenu mjera zaštite na radu.

Članak 80.

- 1) Radnik mlađi od osamnaest godina, trudnica i dojilja i druge osobe u skladu s posebnim propisima, ne smiju raditi na poslovima sa štetnim utjecajima.
- 2) Ako se na poslovima na kojima rade osobe iz prethodnog stavka, uoče opasnosti koje ozbiljno ugrožavaju njihov život i zdravlje, Poslodavac je dužan tim radnicima ponuditi drugi ugovor o radu u skladu sa stručnom spremom, dok traje ta opasnost.
- 3) Dok radi na drugim poslovima iz razloga navedenih u prethodnom stavku, radniku pripada plaća za poslove koje je ranije obavljao na kojima je utvrđena opasnost za život i zdravlje, ako je to za njega povoljnije.

Članak 81.

Poslodavac će po radnim mjestima voditi evidenciju o profesionalnim bolestima i ozljedama na radu radnika o čemu će dva puta godišnje izvješćivati Sindikat.

Članak 82.

- 1) U provedbi mjera zaštite pri radu, Poslodavac je dužan izvijestiti Sindikat dva puta godišnje o stanju sigurnosti i zaštite na radu i primati primjedbe zaposlenih na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite pri radu.
- 2) Povjerenik radnika za zaštitu na radu bira se sukladno Zakonu o zaštiti na radu.
- 3) Poslodavac je obavezan obavijestiti povjerenika radnika za zaštitu na radu o sljedećim činjenicama:
 - Radniku koji nije osposobljen za rad na siguran način i radi pod nadzorom osposobljenog radnika
 - Zabrani rada radniku koji ne ispunjava tražene uvjete za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada
 - Zabrani obavljanja poslova posebnom osjetljivim skupinama radnika, a koji bi mogli na njih štetno utjecati,
 - Isključivanju uz uporabe radne opreme koja nije ispravama, odnosno sigurna, kao i osobne zaštitne opreme na kojoj nastanu promjene zbog kojih postoje rizici za sigurnost i zdravlje radnika,
 - Svim činjenicama koje su se dogodile i trebaju kao promjena biti evidentirane u propisanim obveznim evidencijama poslodavca iz zaštite na radu ili razvidne iz isprava koje je poslodavac dužan čuvati (npr. ozljedi na radu, oboljenju od profesionalne bolesti, nezgodama, rezultatima pregleda i ispitivanja sredstava rada, rezultatima osposobljavanja za rad na siguran način, rasporedu radnika na poslove s posebnim uvjetima rada, rezultatima prethodnog ili periodičnog liječničkog pregleda i sl.),
 - zabrani rad radniku koji ne radi u skladu s pravilima zaštite na radu, uputama poslodavca, odnosno proizvođača radne opreme, osobne zaštitne opreme, opasnih kemikalija i bioloških štetnosti te ne koriste propisanu osobnu zaštitnu opremu,
 - zabrani rad i udaljenju s mjesta rada radnika koji su na radu pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

Članak 83.

- 1) Poslodavac i povjerenik radnika za zaštitu na radu obavljaju najmanje jedanput u tri mjeseca zajednički nadzor nad primjenom pravila zaštite na radu.

- 2) Rezultati nadzora moraju biti raspravljeni na prvoj sjednici odbora za zaštitu na radu, koja bude sazvana nakon obavljenog nadzora.
- 3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, poslodavac ili koordinator sazvat će sjednicu odbora za zaštitu na radu odmah nakon provedenog zajedničkog nadzora, a u slučaju uočenih većih nedostataka u poduzetim mjerama zaštite na rada.
- 4) Vrijeme provedeno u nadzoru iz stavka 1. ovog članka ne uračunava se u sate čl.84. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 84.

Povjereniku zaštite na radu će Poslodavac o svom trošku osigurati:

- nesmetano obnašanje funkcije, sukladno posebnim propisima,
- pravo na oslobođenje obveze rada uz naknadu plaće, 3 sata tjedno za obnašanje te funkcije,
- pravo na korištenje prostorija za rad i sredstava za rad, te administrativno-tehničku pomoć,
- prijevoz za potrebe izvršavanja obveza utvrđenih Zakonom o zaštiti na radu,
- edukaciju za kvalitetno obnašanje funkcije Povjerenika za zaštitu na radu.

XII. OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 85.

- 1) Ugovor o radu može se otkazati pod uvjetima i na način određen Zakonom o radu.
- 2) Ako ugovorom o radu nije ugovoren otkazni rok, Poslodavac otkazuje ugovor o radu isključivo u rokovima utvrđenim Zakonom o radu.
- 3) Svakom radniku kojem Poslodavac otkazuje ugovor, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu sa člankom 55. ovoga Ugovora.

Članak 86.

Radniku kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad, invalidnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti ne može se otkazati ugovor o radu bez prethodne suglasnosti Radničkog vijeća.

Članak 87.

- 1) Poslodavac, uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem, donosi program zbrinjavanja viška radnika kad zbog tehnoloških, organizacijskih i gospodarskih razloga prestane potreba za radom određenog broja radnika, sukladno odredbama Zakona.
- 2) Kriterije za program kojim se utvrđuje višak radnika donosi Poslodavac uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem i Sindikatom.

XIII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 88.

- 1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac ili netko od vanjskih suradnika Poslodavca 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.

2) U odluci o ostvarenju prava Poslodavac je dužan dati radniku pouku o pravu ulaganja prigovora radi zaštite prava i upozoriti ga na rok za ulaganje prigovora, te na tijelo kojem se upućuje prigovor.

3) Ako Poslodavac u roku petnaest dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu ili mu uopće ne odgovori na njegov zahtjev, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana pokrenuti postupak mirenja iz članka 97. ovog Kolektivnog ugovora. Nakon okončanja propisanog postupka mirenja radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom. Do donošenja Pravilnika o postupku mirenja iz članka 97. Kolektivnog ugovora, rok za podnošenje tužbe sudu teče kao da postupak mirnog rješavanja spora nije ni predviđen Kolektivnim ugovorom. Poslodavac se obvezuje na donošenje Pravilnika o postupku mirenja u roku od 90 dana.

4) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka.

5) Propust radnika da zahtijeva naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa, u rokovima utvrđenima stavkom 1. i 3. ovog članka, ne može imati za posljedicu gubitak prava na ta potraživanja.

6) Odredbe ovog članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 92. ovog Ugovora.

Članak 89.

1) Radnik ima pravo na plaću koju je ostvario prije nastupa okolnosti koje su dovele do profesionalne nesposobnosti za rad i neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti u slučaju prekvalifikacije radi obavljanja drugih poslova za Poslodavca.

2) Poslodavac će osigurati povoljnije uvjete rada, odnosno rad na jednostavnijim poslovima bez umanjenja plaće radniku koju je on ostvarivao prije nastupanja okolnosti iz prethodnog članka za vrijeme trajanja prekvalifikacije.

Članak 90.

1) Radniku starijem od 60 godina ne može se otkazati ugovor o radu bez prethodne suglasnosti Radničkog vijeća.

2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, u prijelaznom razdoblju od 2 godine od dana sklapanja ovog Ugovora, ugovor o radu ne može se otkazati radnici starijoj od 55 godina života bez prethodne suglasnosti Radničkog vijeća.

XIV. ZAŠTITA RADNIKA OD DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA

Članak 91.

1) Poslodavac je dužan zaštititi radnika od 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.

2) Navedene oblike diskriminacije iz st.1 radnik je dužan prijaviti povjereniku za zaštitu dostojanstva radnika kojeg Poslodavac imenuje uz savjetovanje s Radničkim vijećem.

3) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja Poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, na način da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

4) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa, te predstavlja razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 92.

1) Postupci i mjere za zaštitu dostojanstva radnika uređuju se posebnim Pravilnikom o radu Poslodavca.

2) Poslodavac će posebnom odlukom imenovati osobe koje su u njegovo ima ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za dostojanstvo radnika.

3) Poslodavac je radniku na njegov zahtjev dužan omogućiti i prisustvo sindikalnog pravnika ili odvjetnika i/ili sindikalnog povjerenika u postupku.

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

5) Ako Poslodavac u roku iz stavka 4. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

6) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

7) Za vrijeme prekida rada iz stavka 5. i 6. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

8) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

9) Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

10) Ako u slučaju spora radnik učini vjerojatnim da je došlo do povrede njegova prava na zaštitu dostojanstva, teret dokazivanja da takve povrede nije bilo leži na Poslodavcu.

XV. POVREDE PRAVA IZ RADA

Članak 93.

1) Radnik koji svojom krivnjom ne ispunjava svoje obveze preuzete ugovorom o radu čini povredu radne obveze.

2) Radniku iz stavka 1. ovog članka može se otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima utvrđenim Zakonom i ovim Ugovorom.

3) Radniku se može izreći novčana kazna čija visina mora biti primjerena šteti, a sukladno s težinom povrede radne obveze, a može se izvršiti obustavom dijela plaće sukladno Zakonu, ali samo uz pisani pristanak radnika.

4) Radnik odgovara za štetu učinjenu osobno, a koja se mora na primjeren i zakonom dopušten način utvrditi, te radniku pisanim putem obrazložiti.

Članak 94.

Radnik ima pravo iznijeti svoju obranu prije redovnog ili izvanrednog otkaza uvjetovanog njegovim ponašanjem. Ako Poslodavac ne omogući obranu radniku, odluka o otkazu je nezakonita, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 95.

O povredi radne obveze radnika koja može utjecati na njegov radnopravni status, Poslodavac se obvezuje o tome u pisanom obliku obavijestiti i zatražiti mišljenje od Radničkog vijeća.

Članak 96.

1) Poslodavac može izvršiti kontrolu i nadzor nad radom radnika, na način primjeren struci, u skladu s posebnim propisima.

2) Pri provođenju kontrole i nadzora iz stavka 1. Poslodavac ne smije narušiti dostojanstvo radnika niti prekoračiti dopuštene ovlasti.

XVI. MIRENJE U INDIVIDUALNIM RADNIM SPOROVIMA

Članak 97.

Ugovorne strane suglasne su da će sve individualne radne sporove rješavati mirenjem na način i po postupku predviđenim Pravilnikom o mirenju u individualnim radnim sporovima koji će donijeti Poslodavac uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem i Sindikatom.

Članak 98.

Stručne i organizacijsko-administrativne poslove u postupku mirenja iz članka 97. obavljat će tajnik kojeg imenuje Poslodavac iz redova radnika uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem i Sindikatom.

XVII. REHABILITACIJA RADNIKA

Članak 99.

1) Upozorenje radnika na propuste iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza ugovora o radu prestaje biti osnova na kojoj Poslodavac može temeljiti odluku o otkazu ugovora o radu, protekom 3 (tri) godine rada od dana kada je predmetno upozorenje dostavljeno radniku na kojeg se odnosi.

2) Pod pojmom upozorenja radnika na propuste iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza ugovora o radu smatraju se sva pismena koja poslodavac uputi radniku, a čiji sadržaj ukazuje na povredu obveza iz radnog odnosa i ukazivanje Poslodavca radniku na posljedice takvog njegovog postupanja.

XVIII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 100.

- 1) 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 i ovim Ugovorom.
- 2) Ako kod Poslodavca nije utemeljeno Radničko vijeće, sva prava toga vijeća preuzima sindikalni povjerenik Sindikata ili Sindikalne podružnice, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

Članak 101.

Poslodavac se obvezuje da će sve opće akte Društva objaviti na svim oglasnim pločama u Društvu.

XIX. DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 102.

Radnici imaju pravo organizirati se u sindikat kod Poslodavca u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

Članak 103.

Sindikat samostalno odlučuje o načinu rada i zastupanju interesa svojih članova kod Poslodavca.

Članak 104.

- 1) 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.
- 2) Poslodavac će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi Sindikat bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.
- 3) Povredom prava na sindikalno organiziranje bit će i povreda radne obveze za davanje podobnosti ili nastojanje od strane ovlaštenih osoba kod Poslodavca da samo s jednim sindikatom obavljaju propisanu sindikalnu obvezu ili vrše pritisak na radnike da se učlane u jedan sindikat ili da se iz njega iščlane.
- 4) Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pogodnost od strane Poslodavca jednom sindikatu ili njegov pritisak na radnike da se učlane u sindikat ili da se iz njega iščlane.
- 5) Poslodavac se obvezuje da će sukladno mogućnostima namjenski financijski podupirati pojedine aktivnosti koje organizira Sindikat u interesu radnika poput kase sindikalne pomoći, prigodnih proslava povodom Praznika rada, troškova sportskih igara i slično. Poslodavac će u odluci o dodjeli financijskih sredstava odrediti svrhu za koju ista dodjeljuje te je Sindikat dužan dodijeljena sredstva utrošiti upravo u naznačenu svrhu, o čemu se Sindikat obvezuje dostaviti Poslodavcu pisano izvješće jednom godišnje.
- 6) Sindikat se obvezuje da će svoje aktivnosti provoditi sukladno Zakonu i ovom Ugovoru.

Članak 105.

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

Članak 106.

- 1) Poslodavac se obvezuje da će o svom trošku Sindikatu osigurati sljedeće uvjete:
 - uredske prostorije, te prostorije za održavanje sastanaka,
 - uporabu telefona, telefaksa i interneta u određenom opsegu,
 - nesmetano i neposredno korištenje oglasnih ploča Poslodavca,
 - umnožavanje dokumenata koji su nužni za provedbu sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava radnika,
 - ostale stručne ili tehničko-administrativne usluge koje su Sindikatu potrebne za normalno obavljanje njegove zadaće uključujući i sredstva prijevoza, a sve prema mogućnostima Poslodavca,
 - obračun i ubiranje sindikalne članarine, njeno prosljeđivanje na račun Sindikata, a po potrebi i drugih davanja radnika na temelju članstva u Sindikatu (sindikalni krediti, humanitarni fond i sl.), ali samo na temelju pisanog ovlaštenja za ustegnuće od plaće koje svaki pojedini radnik, član Sindikata, dostavi Poslodavcu, i to za svaku pojedinu namjenu zbog koje se ustegnuće izvršava.
- 2) Sindikati mogu uz prethodnu pisanu suglasnost Poslodavca jedan puta godišnje organizirati sastanak sa radnicima članovima svog Sindikata i svim ostalim u radnom vremenu u trajanju do 2 sata u svakoj organizacijskoj jedinici. Vrijeme provedeno na sastancima računa se kao radno vrijeme.
- 3) Za održavanje sastanka iz prethodnog stavka Sindikat je dužan 8 dana prije održavanja pisano zatražiti suglasnost Poslodavca, a Poslodavac je dužan odgovoriti u roku od 2 dana vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja sastanaka ne remeti redovno odvijanje svih poslovnih djelatnosti Poslodavca.
- 4) U slučaju zahtjeva Sindikata za hitnim održavanjem sastanaka sa radnicima poslodavac se obavezuje odlučiti bez odgađanja.

Članak 107.

- 1) Sindikalni povjerenici, odnosno predstavnici imaju pravo kod Poslodavca štititi i promicati prava i interese članova Sindikata.
- 2) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarivanje prava iz stavka 1. ovoga članka te pristup podacima važnim za ostvarivanje tog prava.
- 3) Sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik mora svoje pravo i obvezu iz stavka 1. ovog članka ostvarivati tako da ne šteti djelotvornosti poslovanja Poslodavca.

Članak 108.

- 1) Sindikat samostalno određuje svoje povjerenike, odnosno predstavnike iz redova svojih članova. Sindikat se obvezuje da će pisano izvijestiti Poslodavca o imenovanju odnosno izboru te opozivu sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika u roku 15 (petnaest) dana od dana izbora/imenovanja ili opoziva.
- 2) Za vrijeme obavljanja poslova utvrđenih statutom Sindikata i za potrebe Sindikata sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za jedan sat godišnje po svakom članu Sindikata zaposlenom kod Poslodavca uz obvezu da prethodno i pravovremeno obavijesti svog neposrednog rukovoditelja.
- 3) Sindikalnom povjereniku prema odredbama ovog članka za vrijeme obavljanja dužnosti i 6 mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti Poslodavac ne može otkazati Ugovor o radu i rasporediti ga na drugo radno mjesto ili ga na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike bez prethodne suglasnosti Sindikata.

Članak 109.

- 1) Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u svezi te dužnosti smatra se ozljedom na radu kod Poslodavca.
- 2) Poslodavac može na zahtjev Sindikata radniku, koji je izabran na profesionalnu sindikalnu dužnost, omogućiti mirovanje prava i obveza iz radnog odnosa za vrijeme obavljanja te profesionalne dužnosti.

Članak 110.

Sindikata koji je stranka ovog Ugovora obavezan je Poslodavcu dostaviti presliku rješenja o svom upisu u registar udruga.

XX. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 111.

- 1) Kada rješavanje sporova koji mogu dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije među strankama ovog Ugovora nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, provest će se postupak mirenja sukladno Zakonu.
- 2) Smatra se da je među strankama došlo do spora ako se one ne sporazume o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora, odnosno i u drugim slučajevima predviđenim Zakonom i ovim Ugovorom.

Članak 112.

- 1) Postupak mirenja provode miritelji s liste Gospodarskog-socijalnog vijeća.
- 2) Ugovorne stranke u postupku mirenja imenuju po jednog predstavnika.

Članak 113.

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

Članak 114.

- 1) U postupku mirenja, miritelj ispituje navode i prijedloge ugovornih stranka, a po potrebi prikupit će se i potrebne obavijesti i saslušati stranke.
- 2) Miritelj sastavlja pisani prijedlog nagodbe.

Članak 115.

- 1) Mirenje je uspješno ako obje ugovorne stranke prihvate pisani prijedlog nagodbe.
- 2) Nagodba u smislu odredbe stavka 1. ovoga članka ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Članak 116.

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

Članak 117.

- 1) Poslodavac će osigurati prostor i tehničko-administrativna sredstva potrebna za rad arbitražnog vijeća.
- 2) Svaka stranka ovog Ugovora snosi troškove rada člana arbitražnog vijeća koje je izabrala, dok troškove rada predsjednika arbitražnog vijeća stranke snose jednako.

Članak 118.

1) 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 u pogledu onih pitanja koja nisu uređena ovim Ugovorom ili zbog plaće, odnosno naknade plaće ako nisu isplaćene protekom roka od 30 dana od dana dospijeaća.

2) Sindikat organizira i provodi štrajk sukladno sindikalnim pravilima o štrajku i pozitivnim pravnim propisima Republike Hrvatske.

Članak 119.

1) Sindikat mora najaviti štrajk Poslodavcu, a isti ne smije početi prije okončanja postupka mirenja iz članka 111. ovog Ugovora niti prije okončanja arbitraže iz članka 116. ovog Ugovora.

2) U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

XXI. ŠTRAJK

Članak 120.

Radnik ima pravo sudjelovati u štrajku, organiziranom na način predviđen Zakonom o radu.

Članak 121.

- 1) Štrajk organizira i provodi Sindikat u skladu sa Zakonom i sindikalnim pravilima.
- 2) Štrajkom upravlja štrajkaški odbor. Sindikat je dužen pismeno obavijestiti Poslodavca o imenima članova štrajkaškog odbora najkasnije 3 (tri) dana prije početka štrajka.
- 3) Članovi štrajkaškog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme trajanja štrajka.

Članak 122.

1) Organiziranje ili sudjelovanje u štrajku organiziranom u skladu s odredbama Zakona, ovog Ugovora i pravilima Sindikata ne predstavlja povredu radne obveze.

2) Radnik zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, organiziranom u skladu s odredbama Zakona, ovog Ugovora i pravilima Sindikata, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika.

- 3) Radniku se može otkazati samo ako je organizirao ili sudjelovao u štrajku koji nije organiziran u skladu sa Zakonom, ovim Ugovorom ili pravilima Sindikata ili ako za vrijeme štrajka počini neku drugu tešku povredu obveza iz radnog odnosa.
- 4) Radnik ne smije ni na koji način biti prisiljen sudjelovati u štrajku.
- 5) Radniku koji je sudjelovao u štrajku, plaća i dodaci na plaću, osim doplatka na djecu, mogu se umanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.
- 6) Poslodavac može zahtijevati od nadležnog suda da zabrani organiziranje i poduzimanje štrajka protivno odredbama Zakona, ovog Ugovora i pravilima Sindikata.
- 7) Poslodavac može zahtijevati naknadu štete koju je pretrpio zbog štrajka koji nije organiziran i poduzet u skladu s odredbama Zakona, ovog Ugovora i pravilima Sindikata.

Članak 123.

- 1) Sindikat i Poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme trajanja štrajka, a sukladno Zakonu o cestama.
- 2) Pravila iz stavka 1. ovoga članka sadrže naročito odredbe o radnim mjestima i broju radnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, a sa ciljem omogućavanja obnavljanja rada nakon završetka štrajka (proizvodno održavajući poslovi), odnosno sa ciljem obavljanja poslova koji su prijeko potrebni radi sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva (nužni poslovi).
- 3) Nužni poslovi koji se ne smiju prekidati za vrijeme trajanja štrajka su poslovi obavljanja redovitog održavanja javne ceste i to:
 - nadzor prohodnosti i osposobljenosti javne ceste za siguran promet svakodnevnim pregledima javne ceste (ophodnja javne ceste),
 - osiguranje opasnih dijelova na javnoj cesti, ako utvrđene nedostatke koji ugrožavaju promet na njoj ophodar ne može odmah otkloniti,
 - provođenje mjera za osiguranje javne ceste čiji bi izostanak mogao prouzročiti oštećenje javne ceste,
 - otklanjanje posljedica prirodnih i drugih katastrofa na javnoj cesti,
 - otklanjanje oštećenja javne ceste koja bi mogla uzrokovati prestanak prometa ili opasnost za sudionike u prometu,
 - uspostavljanje prohodnosti javne ceste u zimskom razdoblju najmanje u opsegu koji omogućuje odvijanje prometa uz uporabu zimske opreme,
 - osiguranje tekućih podataka o stanju i prohodnosti javne ceste

XXII. SOCIJALNI MIR

Članak 124.

- 1) Ugovorne stranke se obvezuju u dobroj vjeri izvršavati ugovorne obaveze u vrijeme trajanja ovog ugovora i obvezuju se na socijalni mir.
- 2) Za vrijeme primjene i trajanja ovog Ugovora stranke utvrđuju da će poštovati načela socijalnog mira i da neće poduzimati nikakav oblik industrijske akcije.
- 3) Štrajk solidarnosti može se organizirati sukladno odredbama Zakona.

XXIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Trajanje i primjena Kolektivnog ugovora

Članak 125.

Ovaj Ugovor se sklapa na određeno vrijeme i traje do 31.12.2019. godine s produženom primjenom od šest mjeseci, a smatra se sklopljenim kada ga potpišu ovlašteni predstavnici stranaka.

Članak 126.

Odredbe Pravilnika o radu koje nisu u suprotnosti s odredbama ovog Kolektivnog ugovora, primjenjuju se i dalje kao pravna pravila.

Članak 127.

Na pitanja koja nisu riješena ovim Ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona o radu, drugih propisa i općih akata Poslodavca.

Izmjene, dopune, obnova i otkaz Kolektivnog ugovora

Članak 128.

- 1) Svaka stranka ovog Ugovora ovlaštena je predložiti njegove izmjene i dopune.
- 2) Prijedlog izmjena i dopuna iz stavka 1. ovog članka mora biti podnesen u pisanom obliku drugoj stranci i obrazložen.
- 3) Stranka kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu ili dopunu ovog Ugovora mora se o prijedlogu pisano očitovati predlagatelju u roku do 30 (trideset) dana od dana primitka prijedloga izmjena i dopuna.
- 4) Prijedlog za izmjenu ili dopunu ovog Ugovora koji je odbijen pisanim putem ne može se ponoviti prije isteka roka od 1 (jednog) mjeseca od dana primitka očitovanja kojim se prijedlog odbija.
- 5) Svaka ugovorna stranka može u pisanom obliku otkazati primjenu pojedinih odredbi ovog Ugovora ako je prethodno bezuspješno predložila njegove izmjene i dopune. Otkazni rok se utvrđuje na 60 dana.

XXIV. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 129.

- 1) Stranke ovog Ugovora osnovat će zajedničko povjerenstvo koja će tumačiti odredbe i pratiti njegovu primjenu. Zajedničko povjerenstvo ima 4 (četiri) člana od kojih svaka stranka imenuje po 2 (dva) člana.
- 2) Povjerenstvo će se sastajati najmanje 2 (dva) puta godišnje ili po potrebi na pisani zahtjev.
- 3) Povjerenstvo za tumačenje odredbi radi prema potrebi, a na pisani upit mora se pisano očitovati u roku 15 (petnaest) dana.

Članak 130.

Ovaj Ugovor sačinjen je u 5 (pet) istovjetnih primjeraka od kojih svaka stranka zadržava po 2 (dva) primjerka, a 1 (jedan) primjerak se dostavlja nadležnom županijskom tijelu za poslove rada.

Članak 131.

Ovaj Ugovor bit će javno objavljen u skladu s odredbama Zakona.

Članak 132.

Tumačenje sadržaja odredbi ovog Ugovora ispravno je samo iz izvornika potpisanog teksta Ugovora i njegovih dodataka (aneksa).

Članak 133.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa, a primjenjuje se od 16. prosinca 2016. godine.

ZA POSLODAVCA

BINA ISTRA UPRAVLJANJE I ODRŽAVANJE
d.o.o. Lupoglav
Direktor

CHRISTIAN SANTALEZA

ZA SINDIKAT

NEZAVISNI CESTARSKI SINDIKAT

Predsjednik Nezavisnog
cestarskog sindikata

MIJAT STANIĆ

Predsjednik
podružnice BINA ISTRA

DRAGO TALETOVIĆ