

KOLEKTIVNI UGOVOR

29. rujna 2006. godine

SADRŽAJ

I.	OPĆE ODREDBE	3
II.	ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	4
III.	ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU	5
IV.	ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA	7
	Zaštita privatnosti radnika	7
	Zaštita dostojanstva radnika	8
V.	OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA ZA RAD	8
VI.	RADNO VRIJEME	9
	Nepuno radno vrijeme	9
	Skraćeno radno vrijeme	9
	Prekovremeni rad	9
	Preraspodjela radnog vremena	10
	Rad u smjenama	10
	Dežurstva	11
VII.	ODMORI I DOPUSTI	11
	Stanka	11
	Dnevni odmor	12
	Tjedni odmor	12
	Godišnji odmor	12
	Plaćeni dopust	14
	Neplaćeni dopust	15
VIII.	PLAĆE	16
	Rasponi i grupe složenosti	17
	Dodaci na plaću	20
	Zaštita radnika	20
	Korekcija plaće –stimulacija	21
	Naknada plaće	21
	Naknada za vrijeme bolovanja	21
IX.	OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA	22
	Jednokratni dodaci na plaću	22
	Otpremnina	22
	Solidarna pomoć	23
	Dnevnica	23
	Terenski dodatak	23
	Naknada za odvojeni život	24
	Naknada za trošak prijevoza	24
	Naknada za korištenje privatnog automobila	25

Jubilarna nagrada	25
Rješavanje stambenih potreba radnika	25
Osiguranje radnika	26
X. NAPLATA MEĐUSOBNIH POTRAŽIVANJA POSLODAVCA I RADNIKA	26
XI. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM I OBVEZA ČUVANJA POSLOVNE TAJNE	26
XII. NAKNADA ŠTETE	27
XIII. OTKAZ UGOVORA O RADU	29
XIV. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA	30
XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	30
XVI. DJELOVANJE SINDIKATA	31
XVII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA	33
XVIII. ŠTRAJK	34
XIX. AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE	35
XX. SOCIJALNI MIR	35
XXI. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA	36
XXII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	36

Na temelju članka 185. Zakona o radu (Narodne novine broj 38/95, 54/95, 65/95, 17/01, 82/01. i 114/03. u daljnjem tekstu: Zakon) **HRVATSKE AUTOCESTE d.o.o., Zagreb, Širolina 4**, (u daljnjem tekstu: **Poslodavac**), s jedne strane i **Nezavisni cestarski sindikat, Zagreb, Širolina 4**, i **Sindikata radnika hrvatskih cesta, Zagreb, Vončinina 3**, s druge strane (u daljnjem tekstu: **Sindikati**) zaključili su u Zagrebu dana 29. rujna 2006. godine, sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

Članak 2.

(1) Prema odredbama ovog Ugovora Poslodavac su **HRVATSKE AUTOCESTE d.o.o., Zagreb, Širolina 4**, 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.

(1) Odredbe ovog Ugovora obvezuju i primjenjuju se na njegove potpisnike i na osobe koje prema odredbama Zakona o radu i ovog Ugovora mogu biti stranke Kolektivnog ugovora, a koje mu naknadno pristupe.

(2) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se na državnom području Republike Hrvatske.

Članak 4.

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

(2) Ako bi općim aktom Poslodavca ili Ugovorom o radu pojedino pravo radnika korisnika prava iz Ugovora bilo manje od prava utvrđenog ovim Ugovorom, izravno se primjenjuju odredbe ovog Ugovora.

Članak 5.

(1) Sklapanjem ovog Ugovora između ugovornih stranaka potpisnika i osoba na koje se primjenjuje, nastaju obveznopravni 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.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

- (1) Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese poduzeće ili dio poduzeća, na novog poslodavca se prenose i svi ugovori o radu radnika koji rade u poduzeću ili dijelu poduzeća koji je predmet prenošenja, a na radnike se do sklapanja novoga kolektivnog ugovora, a najdulje godinu dana, nastavlja primjenjivati ovaj Ugovor.
- (2) Radnik čiji je ugovor o radu prenesen u svezi sa stavkom 1. ovoga članka, zadržava u svezi s otkazom, otkaznim rokovima, otpremninom i svim drugim pitanjima iz radnog odnosa sva prava koja je stekao do dana prijenosa ugovora o radu.

Članak 7.

- (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 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 smiju se sklopiti:
- kada se obavljanje poslova odnosi na realizaciju projekta izgradnje autocesta;
 - 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 okončanja sudskog postupka.
- (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. Navedeno se ne odnosi na ugovore o radu na određeno vrijeme za sezonske poslove.

Članak 8.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu ugovara se probni rad koji traje šest mjeseci.
- (2) Ako se radni odnos zasniva na određeno vrijeme koje traje kraće od 6 mjeseci, probni rad ugovara se u trajanju najmanje polovine trajanja radnog odnosa.
- (3) Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga, ako je radnik odsutan više od deset dana i to za onoliko vremena koliko je bio odsutan. Kad je ugovoren probni rad, otkazni rok je sedam dana.
- (4) Način praćenja probnog rada uredit će se Pravilnikom o radu.

Članak 9.

- (1) Poslodavac je obvezan radniku u radnom odnosu osigurati obavljanje posla za koje je sklopio ugovor o radu, te mu za izvršeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama i nalogima Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada osobno obavljati preuzeti posao.

Članak 10.

- (1) Ugovor o radu može se izmijeniti bez prethodnog otkaza Ugovora o radu osobito u slučajevima:
- potrebe procesa i organizacije rada uz prethodno pribavljenu suglasnost radnika,
 - na zahtjev radnika iz obiteljskih ili drugih opravdanih razloga.

Članak 11.

(1) 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.

(2) Poslodavac će kod popune potrebnih sistematiziranih a još nepopunjenih radnih mjesta nastojati prednost dati radnicima koji imaju zasnovan radni odnos s Poslodavcem na drugim radnim mjestima, uz uvjet da ti radnici ispunjavaju sve potrebne uvjete, temeljem provedenog internog natječaja, s tim da se o istome obavijeste Sindikati.

(3) Poslodavac će potrebe za popunom radnih mjesta oglašavati na oglasnim pločama u sjedištu Poslodavca i o tome istodobno obavijestiti Sindikate.

Članak 12.

(1) Poslodavac će 2 (dva) puta godišnje pisano obavijestiti Sindikate o broju sklopljenih ugovora o radu, uz specifikaciju ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme.

Članak 13.

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

III. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

Članak 14.

(1) Radnik ima pravo na zaštitu na radu. Pravo na zaštitu na radu imaju sve osobe koje se po bilo kojoj osnovi nalaze na radu kod Poslodavca. Zaštita na radu obuhvaća mjere usmjerene na stvaranje sigurnih uvjeta rada.

Članak 15.

(1) Poslodavac je obavezan pri uvođenju novih tehnologija 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 povjerenike radnika za zaštitu na radu.

Članak 16.

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

Članak 17.

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

Članak 18.

(1) Poslodavac je obavezan poduzimati mjere nužne za sigurnost, zaštitu života i zdravlje radnika, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za siguran rad, te brigu za potrebnu organizaciju i sredstva, a u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu.

Članak 19.

(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 i uputama proizvođača strojeva i uređaja, osobnih zaštitnih sredstava i radnih

tvori, raditi s dužnom pozornošću vodeći računa da tijekom rada ne ugrožava svoj život i zdravlje, 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 koje je upućen
- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada pristupiti pregledu zdravstvenog stanja odnosno radi utvrđivanja 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 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 bilo kojem nedostatku u sustavu zaštite na radu.

(2) Smatra se da radnik radi dužnom pozornošću kada poslove obavlja po sljedećem postupku:

- 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 20.

(1) Prije otpočinjanja rada, Poslodavac je dužan radnika upoznati s mjerama zaštite na radu i svim pravima i obvezama u području zaštite, odnosno dužan je radnika osposobiti za rad na siguran način na poslovima koje će obavljati.

Članak 21.

(1) Radnik ima pravo odbiti rad i napustiti mjesto rada na kojem postoji opasnost za zdravlje i život i na kojem nije provedena zaštita na radu, te ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog svog 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.

(2) U slučajevima iz ovog članka te drugim slučajevima određenim posebnim zakonom, radnik je dužan obavijestiti odgovornu osobu i povjerenika zaštite na radu.

Članak 22.

(1) Radnicima koji rade sa štetnim tvarima ili na poslovima na kojima je obavezno korištenje radne i zaštitne odjeće zbog prljavštine, neugodnih mirisa, opasnosti od zaraze i slično, Poslodavac mora osigurati higijensko-sanitarne uvjete sukladno Pravilniku o zaštiti na radu za radne i pomoćne prostorije i prostore.

Članak 23.

(1) Nije dopušteno ugovaranje i isplata novčanih naknada radnicima koji rade u štetnim i opasnim radnim uvjetima, a kao nadomjestak za primjenu mjera zaštite na radu.

Članak 24.

(1) Poslodavac je dužan svojom odlukom odrediti prostorije u kojima je pušenje iznimno dozvoljeno, sukladno Zakonu o zaštiti na radu.

Članak 25.

(1) Radnici mlađi od osamnaest godina, trudnice i dojilje 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 ugrožavaju njihov život i zdravlje, Poslodavac je dužan tim radnicima ponuditi drugi ugovor u skladu sa stručnom spremom, dok traje 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 26.

(1) Poslodavac je obvezan prilikom donošenja akata o sistematizaciji radnih mjesta, a najkasnije u roku 3 mjeseca od dana potpisivanja ovog Ugovora, utvrditi radna mjesta s posebnim uvjetima rada.

Članak 27.

(1) Poslodavac će po radnim mjestima voditi evidenciju o profesionalnim oboljenjima radnika, o čemu će jedan puta godišnje izvješćivati Sindikate.

Članak 28.

(1) Poslodavac je dužan izvijestiti Sindikate jedanput godišnje o stanju sigurnosti i zaštite na radu i primati primjedbe zaposlenih na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite pri radu. Radnici imaju pravo izabrati svoga povjerenika zaštite na radu koji mora biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje zaposlenih i primati primjedbe zaposlenih na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite na radu.

Članak 29.

(1) Povjereniku zaštite na radu će Poslodavac o svom trošku osigurati:

- nesmetano obnašanje funkcije, sukladno posebnim propisima,
- pravo na oslobođenje obveze rada uz naknadu plaće, 4 sata tjedno za obnašanje 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.

IV. ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita privatnosti radnika

Članak 30.

(1) Radnik ima pravo na zaštitu privatnosti glede njegovih osobnih podataka koje se dostavljaju trećim osobama.

(2) osobne podatke radnika koje je potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama radnik u organizacijskoj jedinici koju odredi Poslodavac.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 31.

- (1) 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.
- (2) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa, te predstavlja razlog za izvanredan otkaz ugovora o radu.

Članak 32.

- (1) Postupci i mjere za zaštitu dostojanstva radnika uređuju se posebnim pravilnikom Poslodavca.
- (2) Poslodavac će posebnom odlukom imenovati osobe koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za dostojanstvo radnika.
- (3) Poslodavac ili osoba iz stavka 2. ovoga članka dužna je u roku od najkasnije osam 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.
- (4) Ako Poslodavac u roku iz stavka 3. 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.
- (5) 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 prekida rada.
- (6) Za vrijeme prekida rada iz stavka 4. i 5. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.
- (7) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.
- (8) Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.
- (9) U slučaju spora teret dokazivanja je na Poslodavcu.

V. OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA ZA RAD

Članak 33.

- (1) Kod uvođenja novih tehnologija ili sredstava za rad kojima radnici ne znaju rukovati Poslodavac je dužan o svom trošku i u radno vrijeme osigurati obuku za radnike.
- (2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.
- (3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, Poslodavac je dužan u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

VI. RADNO VRIJEME

Članak 34.

- (1) Puno radno vrijeme utvrđuje se u trajanju od 40 (četrdeset) sati tjedno. Radni tjedan u pravilu traje pet radnih dana (ponedjeljak – petak).
- (2) Poslodavac će pisanom odlukom utvrditi početak i završetak radnog vremena, preraspodjelu te raspored radnog vremena, koja za sve organizacijske jedinice Poslodavca ne mora započinjati u isto vrijeme, uvažavajući tehnološke procese koji se kod Poslodavca obavljaju.

Nepuno radno vrijeme

Članak 35.

- (1) Ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada, ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.
- (2) Rad u nepunom radnom vremenu može biti organiziran u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna odnosno samo neke dane u tjednu.
- (3) Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s Poslodavcem, razdoblje rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Članak 36.

- (1) Radnici koji rade nepuno radno vrijeme ostvaruju ista prava kao i radnici koji rade u punom radnom vremenu glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- (2) Ostala prava iz radnog odnosa radnici koji rade nepuno radno vrijeme ostvaruju proporcionalno udjelu nepunog radnog vremena u fondu sati punog radnog vremena.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 37.

- (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 sa skraćenim radnim vremenom sva prava ostvaruje kao da radi u punom radnom vremenu.
- (4) Radnik koji radi sa skraćenim radnim vremenom dužan je po nalogu Poslodavca do punog radnog vremena obavljati druge poslove, sukladne svojoj stručnoj spremi, znanju i sposobnostima.
- (5) U slučaju nastupa okolnosti iz prethodnog stavka međusobna prava i obveze Poslodavca i radnika utvrdit će se ugovorom o radu, s tim da se radniku, za obavljanje drugih poslova ne može utvrditi niži osnovni koeficijent radnog mjesta za obavljanje poslova do punog radnog vremena.

Prekovremeni rad

Članak 38.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik na zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena najviše do 10 (deset) sati tjedno.

- (2) Prekovremeni rad ne može narediti radniku kod kojeg je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.
- (3) Trudnica, majka s djetetom do 3 (tri) godine starosti, roditelj koji 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.
- (4) Poslodavac će radi izbjegavanja prekovremenog rada provoditi mjere kao što su: raspored radnika iz drugih ustrojstvenih jedinica, sezonsko zapošljavanje i slično, a sukladno Zakonu.
- (5) Poslodavac će radniku unaprijed izdati pisani nalog za prekovremeni rad, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada. Potvrdu o obavljenom prekovremenom radu Poslodavac će izdati radniku u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad izvršen. Poslodavac je dužan voditi evidenciju o broju sati obavljenog prekovremenog rada tijekom mjeseca i to iskazati u obračunu plaće radnika za pojedini mjesec.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 39.

- (1) Ako narav posla to zahtijeva, Poslodavac može svojom odlukom, a nakon savjetovanja s Radničkim vijećem, za obavljanje određenih poslova utvrditi preraspodjelu radnog vremena na način utvrđen Zakonom.
- (2) Odlukom iz prethodnog stavka ovoga članka utvrđuju se:
- radna mjesta na kojima se uvodi preraspodjela radnog vremena,
 - trajanje preraspodjele,
 - najduže trajanje dnevnog radnog vremena u preraspodjeli,
 - trajanje i način korištenja stanke u pojedinim razdobljima preraspodjele,
 - visina plaće za vrijeme rada u preraspoređenom radnom vremenu.
- (3) Preraspoređeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (4) Poslodavac mora pisano obavijestiti radnika o preraspoređenom radnom vremenu tjedan dana unaprijed.
- (5) Svako odstupanje od utvrđenog rasporeda radnog vremena, a po pisanom nalogu poslodavca koje nije definirano kao preraspodjela smatra se prekovremenim radom samo ako bi radnik temeljem takve odluke radio više od 40 (četrdeset) sati tjedno.
- (6) Preraspodijeljeno radno vrijeme svodi se na puno radno vrijeme u siječnju za prethodnu kalendarsku godinu.

Rad u smjenama

Članak 40.

- (1) Radom u smjeni, u smislu ovog Ugovora, smatra se rad koji se tijekom cijele godine ili najmanje pet mjeseci u toku jedne godine obavlja u dvije ili više smjena.
- (2) Ako je rad organiziran u dvije smjene, rad u:
- I. smjeni obavlja se od 07 sati do 19 sati,
 - II. smjeni obavlja se od 19 sati do 07 sati idućeg dana.
- (3) Rad u dvije smjene organiziran je na način da radnik jedan dan radi u I. smjeni nakon čega je 24 sata slobodan, jedan dan u II. smjeni nakon čega je 48 sati slobodan, a u tih 48 sati dan kada je radnik 24 sata slobodan smatra se danom tjednog odmora.
- (4) Ako je rad organiziran u tri smjene, rad u:
- I. smjeni obavlja se od 06 sati do 14 sati,
 - II. smjeni obavlja se od 14 sati do 22 sata,
 - III. smjeni obavlja se od 22 sata do 06 sati idućeg dana.
- (5) Rad u tri smjene organizira se na način da radnik radi: dva dana u I. smjeni, dva dana u II. smjeni, dva dana u III. smjeni, između rada u I. i II smjeni radnik je 24 sata slobodan. Nakon

završetka rada u III smjeni radnik je 48 sati slobodan, a u tih 48 sati dan kada je radnik 24 sata slobodan smatra se danom tjednog odmora.

(6) Zbog potrebe posla rad se može organizirati i u međusmjena, a o čemu odluku donosi Poslodavac.

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

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

Članak 41.

(1) Radniku na poslovima koji se inače ne obavljaju u smjenama može se iznimno narediti da poslove obavi u drugoj ili trećoj smjeni pod uvjetom kada bi obavljanje tih poslova u redovno radno vrijeme omelo redovan proces rada Poslodavca (rad na informatičkom sustavu, rad na održavanju opreme i sredstava za rad i sl.)

(2) Za rad na način iz prethodnog stavka radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću sukladno odredbama ovog Ugovora, ali ne i na povećani broj dana godišnjeg odmora.

Dežurstva

Članak 42.

(1) Pripravnost poziva kući (pasivno dežurstvo) je mjera kojom se otklanja rizik predvidive štete za Poslodavca.

(2) Za vrijeme pasivnog dežurstva radnik ne mora biti prisutan u radnim prostorijama Poslodavca, ali mora biti dostupan i po pozivu doći za točno određeno vrijeme radi obavljanja hitnih poslova.

(3) Pasivno dežurstvo na dane tjednog odmora i blagdana ne može trajati manje od 24 sata.

(4) Poslodavac mora obavijestiti radnika o rasporedu ili promjeni pasivnog dežurstva najmanje pet dana unaprijed, osim u slučaju hitne potrebe za zamjenom drugog radnika.

VII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 43.

(1) Radnik koji radi puno radno vrijeme ima svakog radnog dana pravo na stanku od trideset minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

(2) Stanka se ne može koristiti na početku niti na kraju radnog vremena.

(3) Ako se zbog prirode posla radniku ne može osigurati stanka u trajanju iz prethodnog stavka, Poslodavac je dužan osigurati radniku stanku u dva dijela.

(4) Ako radi u smjeni od 12 sati, radnik ima pravo na dodatnu stanku u trajanju od 30 minuta. Dodatna stanka ne može se koristiti u prvih osam sati rada niti se može koristiti neposredno iza stanke iz stavka 1. ovog članka.

(5) Vrijeme korištenja stanke iz stavka 1. i stavka 3. ovog članka određuje Poslodavac. Odluku o početku i završetku stanke iz stavka 1. i stavka 3. ovoga članka donosi Poslodavac.

(6) Radnicima koji rade na terenu Poslodavac određuje odgovarajuće mjesto korištenja stanke iz stavka 1. i stavka 3. ovoga članka.

Članak 44.

(1) Radnica koja doji dijete, a radi u punom radnom vremenu, uz prethodno predočenje potvrde ovlaštenog liječnika, ima pravo do godine i pol dana djetetovog života na korištenje stanke za dojenje djeteta od dva puta dnevno po sat vremena.

Dnevni odmor

Članak 45.

(1) Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno, odnosno 10 sati neprekidno u skladu s člankom 45. Zakona o radu.

Tjedni odmor

Članak 46.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju najmanje 24 (dvadeset četiri) sata neprekidno.

(2) Ako je prijeko potrebno raditi u dane odmora, radniku će se osigurati odmor u pravilu prvi slijedeći radni dan, a najkasnije tijekom tjedna.

(3) Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 2. ovog članka, može se koristiti naknadno u dogovoru s Poslodavcem, na način da se ne remeti redovno odvijanje procesa rada Poslodavca.

(4) Radniku se mora osigurati korištenje tjednog odmora nakon 10 dana neprekinutog rada, u kojem slučaju ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 48 (četrdeset osam) sati.

Godišnji odmor

Članak 47.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje osamnaest radnih dana, a najviše 30 radnih dana.

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

(3) Radnik koji radi na poslovima iz članka 37. ovog Ugovora, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje trideset, a najviše do trideset i pet 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 35 (trideset pet) radnih dana.

(6) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

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

Članak 48.

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

(2) Ako za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, nastupe okolnosti radi kojih radnik ostvaruje pravo na plaćeni dopust, započeto korištenje godišnjeg odmora se ne prekida osim u slučaju smrti člana obitelji radnika opisanih u članku 60. ovog Ugovora, rođenja djeteta, dobrovoljnog davanja krvi ili elementarne nepogode.

Članak 49.

(1) Ništav je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 50.

(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) Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne službe ili drugog Zakonom određenog opravdanog razloga ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovog članka.

Članak 51.

(1) Radnik ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršениh mjesec dana rada u slučajevima utvrđenim zakonom.

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

(3) U izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 52.

(1) Godišnji odmor od 18 radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima.

1. S obzirom na dužinu radnog staža:

– do 2 godine	2 radna dana
– od 2 do 5 godina	4 radna dana
– od 5 do 10 godina	5 radnih dana
– od 10 do 15 godina	6 radnih dana
– od 15 do 20 godina	8 radnih dana
– od 20 do 30 godina	10 radnih dana
– od 30 godina na dalje	12 radnih dana

2. kada je radnik:

– osoba s invaliditetom od najmanje 60% i osoba kod koje je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad	4 radna dana
– majka djeteta do 13 godina starosti	2 radna dana
– majka dvoje ili više djece do 13 godina starosti	4 radna dana
– samohrani roditelj djeteta do 13 godina	5 radnih dana
– jedan od roditelja djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenom invaliditetu na osnovu nalaza ovlaštene zdravstvene osobe	5 radnih dana

3. S obzirom na uvjete rada:

– radniku koji radi u smjenama	1 radni dan
--------------------------------	-------------

4. S obzirom na složenost poslova:

– radniku koji radi na poslovima I., II. i III. grupe složenosti i pripravnicima	1 radni dan
– radniku koji radi na poslovima IV., V. i VI. grupe složenosti	2 radna dana
– radniku koji radi na poslovima VII., VIII. i IX. grupe složenosti	3 radna dana

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 18 radnih dana uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 4. ovoga članka, s time da tako utvrđen broj dana ne može prijeći maksimalni broj dana godišnjeg odmora određen člankom 46. ovog Ugovora.

(3) Broj dana godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo utvrđuje se najkasnije s 30.06 godine na koji se godišnji odmor odnosi. Nakon 30. lipnja broj dana godišnjeg odmora ne može se povećati.

Članak 53.

- (1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u najmanje dva dijela.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio u trajanju od najmanje 12 (dvanaest) radnih dana neprekidno, mora iskoristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.
- (3) Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti u skladu s rasporedom korištenja godišnjeg odmora, a najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 54.

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

Članak 55.

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

Članak 56.

- (1) Radnik koji nije koristio godišnji odmor ili je prekinuo korištenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti, ima pravo taj godišnji odmor iskoristiti do 30. lipnja iduće godine, pod uvjetom da je radio najmanje šest mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio na rad.

Članak 57.

- (1) Pravo na godišnji odmor nema radnik koji je to pravo u cijelosti, za tekuću kalendarsku godinu iskoristio kod prethodnog Poslodavca.
- (2) Prilikom prestanka ugovora o radu Poslodavac je dužan radniku izdati potvrdu o korištenju godišnjeg odmora.
- (3) Ako radniku prestane radni odnos protivno njegovoj volji (poslovno i osobno uvjetovani redovni otkaz ugovora o radu) Poslodavac će mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora, a za koje vrijeme otkazni rok ne teče.

Članak 58.

- (1) 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) O korištenju godišnjeg odmora iz prethodnog stavka radniku se mora izdati rješenje najkasnije dan prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 59.

- (1) Radnik koji zbog novačenja u Hrvatsku vojsku, radne obveze ili porodnog dopusta nije koristio godišnji odmor, ima pravo koristiti neiskorišteni godišnji odmor odmah po razvojačenju, odnosno po prestanku radne obveze odnosno prestanku porodnog dopusta.

Plaćeni dopust

Članak 60.

- (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, posvojitelja, posvojenika, roditelja i unuka	5 dana
– smrti roditelja supružnika, djedova i baka, braće i sestara	2 dana
– za polaganje stručnog ispita prvi put	5 dana
– teške bolesti roditelja i djece izvan mjesta stanovanja	5 dana
– teške bolesti roditelja, djece i bračnog druga u mjestu stanovanja	2 dana
– selidbe u istom mjestu	1 dan
– selidbe u drugo mjesto	2 dana
– elementarne nepogode do	5 dana
– kao dobrovoljni davaoci za svako davanje krvi, koji se koriste isključivo na dan davanja i prvi slijedeći dan ili slijedeća 2 dana	2 dana
– za sudjelovanje na sindikalnim seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti	2 dana.

(2) Iznimno, radnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju i više od ukupno 7 (sedam) radnih dana, ako se tijekom iste godine ponove slučajevi iz stavka 1. alineje 3. i 11. ovog članka.

Članak 61.

(1) Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen po nalogu Poslodavca radniku se može odobriti godišnje do 10 (deset) radnih dana plaćenog dopusta za pripremanje i polaganje ispita.

Neplaćeni dopust

Članak 62.

(1) Poslodavac može radniku na njegovu pisanu i obrazloženu molbu odobriti odsutnost s rada bez naknade plaće do 30 dana u kalendarskoj godini u slijedećim slučajevima:

- njega člana uže obitelji
- gradnja ili popravak kuće ili stana
- liječenja na vlastiti trošak
- izobrazbe, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak
- drugim opravdanim slučajevima.

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

(3) Neplaćeni dopust duži od 30 dana tijekom jedne kalendarske godine može se odobriti radniku na njegov zahtjev posebnom odlukom Poslodavca.

VIII. PLAĆE

Članak 63.

- (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 i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu,
 - dodatka osnovnoj plaći po osnovi radnog staža i uvjeta rada težih od normalnih uvjeta koji nisu vrednovani u osnovnoj plaći,
 - dodatka u visini 400,00 kuna.
- (2) U smislu ovog Ugovora plaća uključuje i sve zakonom propisane doprinose iz plaće, porez na dohodak, prirez na dohodak i ostalo.
- (3) Radnik može ostvariti pravo na povećanje plaće po osnovi uspješnosti radnog učinka (stimulativni dio plaće), koji u jednoj godini može iznositi najviše do visine jedne prosječne plaće radnika koji ostvaruje dodatak, a ne može se ostvariti kao stalni dodatak uz plaću.
- (4) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme kada ne radi, a u slučajevima koji su određeni odredbama ovog Ugovora, Pravilnika o radu i Zakona.
- (5) Prema ovom Ugovoru plaćom se smatra bruto-plaća radnika.

Članak 64.

- (1) Radnicima se plaća isplaćuje:
- nakon obavljenog posla,
 - u novcu,
 - u razdobljima koja ne smiju biti duža od mjesec dana,
 - jednokratno, i to najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 65.

- (1) Osnovna plaća za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i zadacima a na kojima radnik radi, predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova.
- (2) Visina osnovice utvrđuje se za mogući mjesečni fond sati na bazi 40-satnog radnog tjedna.
- (3) Osnovica za plaću utvrđuje se u iznosu od 2.572,23 kuna.
- (4) Mjesečna plaća radnika utvrđuje se prema stvarnom mjesečnom fondu sati tako da se pomnoži osnovica od 2.572,23 kuna s pripadajućim koeficijentom (ugovoreni koeficijent plaće svakog radnika) uvećan za dodatak s osnove minulog rada iz članka 70. ovoga Ugovora, pribroji dodatak od 400,00 kuna, te pridodaju uvećanja plaće iz članaka 71. ovog Ugovora.
- (5) Korekcija osnovice provodit će se sukladno povećanju troškova života u Republici Hrvatskoj, prema objavljenim podacima Državnog zavoda za statistiku.
- (6) Svaka stranka ovog Ugovora može podnijeti zahtjev za korekciju osnovice za obračun plaće koju je druga ugovorna stranka dužna razmotriti i ocijeniti te se o prijedlogu pisano očitovati.
- (7) Postupak pregovaranja o korekciji osnovice za obračun plaće mora biti okončan u roku od 30 (trideset) dana od dana dostavljanja prijedloga.

Članak 66.

- (1) Sukladno odredbama ovog Ugovora, Pravilnika o plaćama razvrstavaju se i vrednuju pojedini poslovi, odnosno radna mjesta po grupama i koeficijentima, a na osnovi složenosti i normalnih uvjeta rada na tim radnim mjestima.
- (2) Složenost poslova radnog mjesta, prema odredbama ovog Ugovora, uključuje posebnosti radnog mjesta u poslovanju, potreban stupanj obrazovanja za obavljanje poslova radnog mjesta, stupanj

ovlaštenja i odgovornosti radnog mjesta, specijalistička znanja, specifične potrebne vještine radnika, kao i potrebne psihofizičke osobine za rad na određenom radnom mjestu.

Članak 67.

(1) Sva radna mjesta razvrstavaju se u 9 grupa složenosti. Predviđeni raspon između najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta je 1 : 8.

Rasponi i grupe složenosti

Članak 68.

(1) Predviđeni raspon između najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta u modelu jedinstvenog vrednovanja iznosi 1 : 8.

(2) Radna mjesta se razvrstavaju i vrednuju polazeći od slijedećih grupa poslova i koeficijenata:

a) Grupe složenosti s pripadajućim koeficijentima

Sva radna mjesta vrednuju se na osnovi složenosti, a razvrstavaju se u slijedeće grupe poslova s pripadajućim koeficijentima:

I GRUPA

1,20 - 1,60

Grupa poslova podrazumijeva jednostavan rutinski rad koji ne zahtjeva posebno obrazovanje.

- ČISTAČ II (bočne NP)	1,20
- ČISTAČ I (TJO i ČCP)	1,40
- POSLUŽITELJ	1,50

II. GRUPA

1,60 – 1,90

Grupa poslova podrazumijeva manje složene poslove i zadatke, odnosno rad pomoću jednostavnih sredstava za rad za koji su dovoljne pisane upute.

- CESTAR	1,65
- VRATAR	1,70
- DOSTAVLJAČ	1,80
- GLAVNI POSLUŽITELJ	1,80
- POMOĆNI ADMINISTRATOR	1,80
- OPERATER NA CENTRALI	1,85

III. GRUPA

1,90 – 2,40

Grupa podrazumijeva srednje složene poslove i zadatke na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova

- KUHAR	1,90
- LIČILAC	1,90
- ZIDAR	1,90
- OPERATER NA CENTRALI U UPRAVI	2,00

- DOMAR-RUKOVODILAC CENTR. GRIJANJA	2,00
- VATROGASAC	2,00
- STROJOBRAVAR	2,00
- AUTOELEKTRIČAR	2,00
- AUTOLAKIRER	2,00
- AUTOLIMAR	2,00
- AUTOMEHANIČAR	2,00
- ELEKTRIČAR JAKE I SLABE STRUJE	2,10
- VOZAČ	2,10
- BLAGAJNIK NAPLATE CESTARINE II	2,10
- BLAGAJNIK NAPLATE CESTARINE I	2,20
- VOZAČ VATROGASAC	2,20
- GLAVNI KUHAR	2,20
- VOĐA GRUPE VATROGASNE POSTROJBE (V.P.)	2,30

IV. GRUPA **2,40 – 3,00**

Grupa podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove i zadatke za čije su obavljanje potrebne konzultacije u njihovu izvršavanju.

- REFERENT	2,40
- ADMINISTRATOR	2,40
- VODITELJ SMJENE	2,45
- OPHODAR	2,45
- VOĐA SMJENE V.P.	2,50
- SKLADIŠTAR CENTRALNOG SKLADIŠTA	2,60
- ADMINISTRATOR TJO	2,80
- POSLOVOĐA	2,80
- SAMOSTALNI REFERENT	2,80

V. GRUPA **3,00 – 3,60**

Grupa poslova podrazumijeva složenije poslove i zadatke koji zahtijevaju veći stupanj samostalnosti u izvršavanju poslova i zadataka.

- VODITELJ OPERATIVNOG VATROGASNOG DEŽURSTVA	3,00
- POSLOVNI TAJNIK	3,00
- VOZAČ UPRAVE	3,00
- ZAMJENIK ZAPOVJEDNIKA V.P.	3,10
- VIŠI SAMOSTALNI REFERENT	3,10
- POSLOVNI TAJNIK ČLANA UPRAVE	3,40

VI. GRUPA **3,60 – 4,20**

Grupa poslova podrazumijeva poslove koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj

kreativnosti u njihovu izvršavanju

- SURADNIK	3,60
- POSLOVNI TAJNIK PREDSJEDNIKA UPRAVE	3,60
- VIŠI SURADNIK II	3,80
- VODITELJ (PRAVCA TJ, ELEKTROODRŽ.)	3,90
- ZAPOVJEDNIK V.P.	3,90
- ORGANIZATOR OBJEKTA NAPLATE	3,90

VII. GRUPA

4,20 – 4,80

Grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost zaposlenika projektiranja poslova i zadataka

- VIŠI SURADNIK I	4,20
- VODITELJ GRUPE II	4,50
- VODITELJ TJ II (održavanja i naplate)	4,50

VIII. GRUPA

4,80 – 6,00

Grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost djelatnika te dodatna specijalistička znanja potreba za obavljanje tih poslova

- VODITELJ TJ I (održavanja i naplate)	4,80
- GLAVNI INŽENJER II	4,80
- VIŠI PRAVNI SURADNIK	4,80
- KONTROLOR	5,00
- KOORDINATOR ZA ODNOS S JAVNOŠĆU	5,00
- VODITELJ GRUPE I	5,00
- GLAVNI INŽENJER I	5,50
- ŠEF ODJELA II	5,50

IX. GRUPA

6,00 – 9,60

Grupa poslova podrazumijeva najsloženije poslove i zadatke s najvećim značenjem za vođenje procesa proizvodnje i poslovanja, kreativne poslove i zadatke, istraživački rad, itd.

- KOORDINATOR TJ	6,00
- ŠEF ODJELA I	6,00
- POMOĆNIK ŠEFA SAMOSTALNOG ODJELA	6,00
- ŠEF SAMOSTALNOG ODJELA II	6,50
- POMOĆNIK DIREKTORA SEKTORA	7,50
- KONTROLER	7,50
- PREDSTOJNIK UREDA UPRAVE	8,00
- SAVJETNIK UPRAVE	6,00 do 8,70

- ŠEF SAMOSTALNOG ODJELA I	8,70
- ZAMJENIK DIREKTORA SEKTORA	9,20
- DIREKTOR SEKTORA	9,60

(3) Na radnim mjestima razvrstanim u grupe poslova iz prethodnog stavka ovoga članka pod istim uvjetima mogu biti zaposlene osobe neovisno o spolu.

Članak 69.

(1) 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.

Dodaci na plaću

Članak 70.

(1) Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu radnog staža iz radnog odnosa ili u vezi s radom, a upisanog u radnu knjižicu radnika za 0,5%.

Članak 71.

(1) Radniku se uvećava osnovna plaća prema efektivnim satima provedenim u:

- prekovremenom radu.....	50 %
- noćnom radu.....	40 %
- radu nedjeljom.....	35 %
- smjenskom radu u drugoj smjeni.....	15 %
- dane blagdana i neradne dane utvrđene Zakonom te na dan Uskrsa.....	50 %
- otežani uvjeti rada	20 %

(2) Radniku koji dežura kod kuće za svakih 10 efektivnih sati provedenih u dežurstvu uvećat će se broj sati za taj mjesec za 1 sat radnog vremena provedenog u normalnim uvjetima rada.

(3) Dežurstvo kod kuće određuje se isključivo prema rasporedu koji odobrava direktor sektora ili šef samostalnog odjela.

(4) Poslovi s otežanim uvjetima rada smatraju se rad u tunelu, rad u zimskoj službi na temperaturi ispod –5 stupnjeva Celzijusa, te rad na visini na pregledu, popravku, čišćenju i sanaciji mostova i javne rasvjete. Obračun dodataka na plaću za otežane uvjete rada vršit će se prema odredbama ovog Ugovora i Pravilnika o plaćama.

(5) U roku od 30 dana od dana donošenja procjene opasnosti radnih mjesta i utvrđivanja radnih mjesta s otežanim uvjetima rada ugovorne stranke utvrdit će poslove s otežanim uvjetima rada i postotke uvećanja osnovne plaće za efektivno odrađene sate rada na pojedinim takvim poslovima.

(6) Evidenciju efektivno odrađenih sati rada pod otežanim uvjetima rada ovjerava direktor sektora ili šef samostalnog odjela, a isplatu odobrava Uprava Poslodavca.

(7) Radnik koji radi u dvije smjene rad u I smjeni u vremenu od 14 do 19 sati obračunava se kao rad u drugoj smjeni. Ako radnik radi u II smjeni rad od 19 do 22 sata obračunava se kao rad u drugoj smjeni, vrijeme od 22 sata do 06 sati idućeg dana kao rad noću, a rad od 06 sati do 07 sati kao redovan rad.

(8) Ako je sukladno članku 40. ovog Ugovora rad organiziran u međusmjena, obračun se vrši sukladno vremenu provedenom na radu u pojedinoj smjeni.

Zaštita radnika

Članak 72.

(1) U slučaju kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti zbog profesionalne nesposobnosti ili ozljede na radu, Poslodavac je dužan radniku omogućiti radno

mjesto adekvatno njegovim radnim sposobnostima i to bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa navedenih okolnosti.

(2) Radnike 5 godina pred starosnu mirovinu, majke s djetetom do tri godine starosti i samohranog roditelja ne može se rasporediti u rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pristanka.

Korekcija plaće –stimulacija

Članak 73.

(1) Stimulacija rada radnika utvrđuje se temeljem sljedećih mjerila:

- ostvarenog opsega i kvalitete izvršenih poslova,
- izvršenja poslova i radnih zadataka u propisanim rokovima odnosno rokovima određenim od stranke neposrednog rukovatelja,
- nazočnosti na radnom mjestu,
- odnosa prema sredstvima rada, poslovnoj dokumentaciji i slično,
- odnosa prema suradnicima, strankama i poslovnim partnerima.

(2) Stimulacija može biti pozitivna ili negativna.

(3) Stimulacija plaće pojedinog radnika može iznositi mjesečno od +20% do -20% radnikove osnovne mjesečne plaće, a sukladno odredbi članka 63. stavka 3. ovog Ugovora.

(4) Visinu stimulativnog dijela plaće utvrđuje Poslodavac. Obrazloženi pisani prijedlog stimulacije (pozitivne ili negativne) podnosi direktor ili šef samostalnog odjela Upravi Poslodavca.

Članak 74.

(1) Ukoliko radnik smatra da odluka o negativnoj stimulaciji nije opravdana, ima pravo u roku od 7 dana od dana primitka isplatne liste uputiti pisani prigovor Poslodavcu.

(2) Poslodavac će bez odgađanja prigovor radnika zajedno s obrazloženim prijedlogom o negativnoj stimulaciji dostaviti na suodlučivanje Radničkom vijeću.

(3) Radničko vijeće se o prigovoru radnika mora pisano očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prigovora te obrazloženo očitovanje dostaviti Poslodavcu.

(4) Ukoliko se Radničko vijeće u roku iz stavka 3. ovog članka ne očituje o prigovoru, smatra se da je suglasno s odlukom Poslodavca.

Naknada plaće

Članak 75.

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

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obnašanja zadaće člana Radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika,
- obrazovanja ili osposobljavanja prema potrebama Poslodavca,
- vježbe oružanih snaga i vježbe civilne zaštite,
- ako odbije raditi jer nisu provedene mjere zaštite na radu uslijed čega mu prijeti opasnost za život i zdravlje,
- 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,
- obavljanja zadataka povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 76.

(1) Naknada plaće u visini 100% osnovice za obračun pripada radniku u slučaju bolovanja do 42 dana ili liječenja zbog ozljede na radu, čuvanja trudnoće ili zbog profesionalnog oboljenja.

- (2) U slučaju odsutnosti s rada do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini od 85% osnovice, ako to nije u suprotnosti s posebnim zakonom.
- (3) Naknade plaće zbog privremene nesposobnosti za rad određuje se od osnovice za naknadu koju čini prosječni iznos plaće koja je radniku isplaćena u posljednjih tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupio slučaj na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu.
- (4) Poslodavac ima pravo kontrolirati opravdanost korištenja bolovanja.
- (5) Sindikati se obvezuju zajedno s Poslodavcem osmisliti i provoditi mjere za smanjenje bolovanja.

IX. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Jednokratni dodaci na plaću

Članak 77.

- (1) Radniku će se isplatiti jednokratni dodatak na plaću (regres) za korištenje godišnjeg odmora prilikom obračuna plaće za mjesec lipanj u iznosu od 50% prosječne isplaćene bruto plaće kod Poslodavca u prethodnoj godini.
- (2) Radniku koji temeljem Pravilnika o radu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ostvaruje pravo na isplatu regresa iz prethodnog stavka razmjerno broju mjeseci provedenih na radu kod Poslodavca u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
- (3) Pravo na isplatu regresa ima radnik, koji kod Poslodavca koristi cijeli godišnji odmor, kao i radnik iz prethodnog stavka ovog članka.
- (4) Radniku će se isplatiti jednokratni dodatak na plaću povodom uskrasnih blagdana (uskrsnica) uz isplatu plaće koja prethodi Uskrsu u iznosu od 1.000,00 kuna neto.
- (5) Pravo na isplatu uskrsnice imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca najmanje 6 mjeseci.
- (6) Radniku će se isplatiti jednokratni dodatak na plaću povodom božićnih i novogodišnjih blagdana (božićnica) uz isplatu plaće za mjesec studeni u iznosu od 1.000,00 kuna neto.
- (7) Pravo na isplatu božićnice imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca najmanje 6 mjeseci.
- (8) Radniku će se za blagdan Svetog Nikole isplatiti dar za svako dijete do 15 godina starosti u iznosu od 400,00 kuna neto.
- (9) Pravo iz prethodnog stavka ovoga članka imaju radnici samo za djecu koja su upisana u poreznu karticu radnika kao uzdržavani članovi uže obitelji.

Otpremnina

Članak 78.

- (1) Kada radnik odlazi u mirovinu, pripada mu pravo na otpremninu u iznosu od 8.000,00 kuna neto.

Članak 79.

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

Članak 80.

- (1) Radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, u trenutku umirovljenja Poslodavac može dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i navršen određeni mirovinski staž.
- (2) U slučaju iz prethodnog stavka ovoga članka Poslodavac i radnik sklopit će Sporazum o prestanku ugovora o radu.
- (3) Dokup mirovine provoditi će se posebnim odlukama Poslodavca.

Članak 81.

- (1) Poslodavac može donijeti odluku o sklapanju sporazumnog prekida radnog odnosa radi odlaska u mirovinu uz isplatu otpremnine, s radnicima koji ispunjavaju uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, a najviše do 5 godina.
- (2) Radnicima iz prethodnog stavka ovoga članka osim otpremnine iz članka 78. ovog Ugovora, isplatiti će se otpremnina u iznosu koji predstavlja razliku primanja između radnikove ukupne neto plaće i ukupne izračunate mirovine za vremensko razdoblje od prestanka radnog odnosa do navršenih 65 godina života radnika.
- (3) Maksimalni iznos otpremnine opisane u ovom članku ne može biti veći od 200.000,00 kuna neto.
- (4) Otpremnina će se radnicima isplatiti najkasnije u roku 30 dana od dana prestanka radnog odnosa utvrđenog Sporazumom o prestanku ugovora o radu.

Solidarna pomoć

Članak 82.

- (1) Radnik ima pravo na potporu u slučaju:
 - invalidnosti nastaloj na radu ili u vezi s radom (jedanput godišnje, u času nastanka invalidnosti)..... 2.500,00 kuna,
 - smrti člana uže obitelji..... 3.000,00 kuna,
 - neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana (jedanput godi.)... 2.500,00 kuna,
 - rođenja djeteta..... 3.000,00 kuna.
- (2) U slučaju smrti radnika, obitelji radnika isplatiti će se potpora u iznosu od 7.500,00 kuna.
- (3) Iznosi potpora navedeni u ovom članku su neto iznosi.
- (4) Radnik, odnosno članovi obitelji radnika, podnose Poslodavcu zahtjev za isplatu solidarne pomoći, uz dostavu odgovarajuće dokumentacije.

Dnevnica

Članak 83.

- (1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu dnevnicu u apsolutnom iznosu od 170,00 kn i naknada prijevoznih troškova i troškova noćenja u visini stvarnih troškova, na način kako je to regulirano posebnim propisima u trenutku svake pojedine isplate. Dnevnice su jednake za sve radnike Poslodavca.
- (2) Troškovi dnevnica za službena putovanja u inozemstvo obračunavaju se na način kako je to regulirano za korisnike državnog proračuna.

Terenski dodatak

Članak 84.

- (1) Kada radnik radi izvan sjedišta ugovorenog mjesta rada – rad na terenu, pripada mu pravo na terenski dodatak.
- (2) Nalog za rad na terenu Poslodavac izdaje u pisanom obliku.

- (3) Svim radnicima pripada pod istim uvjetima, na istom terenu jednaki terenski dodatak.
- (4) Visina terenskog dodatka ovisi o udaljenosti mjesta obavljanja posla od sjedišta Uprave Poslodavca ili sjedišta Tehničke jedinice u kojoj radnik radi, a isplaćuje se na način utvrđen Pravilnikom o plaćama.
- (5) Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život

Članak 85.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu za odvojeni život u iznosu od 1.500,00 kuna neto.
- (2) Pravo na naknadu za odvojeni život ugovara se ugovorom o radu.
- (3) Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 86.

- (1) Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla utvrđuje se ovisno o udaljenosti mjesta stanovanja radnika od mjesta rada.
- (2) Pod mjestom stanovanja u smislu ovog Pravilnika smatra se mjesto s kojeg radnik svakodnevno odlazi na posao i u kojeg se, nakon posla, vraća.
- (3) Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ima radnik čije je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada više od dvije tramvajske ili autobusne linije, u gradovima s organiziranim javnim gradskim prijevozom, odnosno čije je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada više od 1.500 m u mjestima i gradovima gdje javni gradski prijevoz nije organiziran.
- (4) Radnik nema pravo na naknadu troškova iz stavka 1. ovoga članka kada je odsutan s posla po bilo kojoj osnovi.
- (5) Radnici kojima je odobreno korištenje službenog vozila Poslodavca naknada troškova prijevoza umanjuje se sukladno broju dana i načinu korištenja službenog vozila, a radnici kojima je odobreno korištenje službenog vozila od 0 do 24 sata nemaju pravo na troškove prijevoza.
- (6) Ako tijekom trajanja radnog odnosa radnik promijeni mjesto stanovanja, tako da se poveća udaljenost od mjesta rada, radnik nema pravo na povećanje naknade troškova prijevoza na posao i s posla, a ako promjenom mjesta stanovanja smanji udaljenost od mjesta rada, ostvaruje pravo na naknadu promijenjenih troškova prijevoza od novog mjesta stanovanja do mjesta rada.
- (7) 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.
- (8) Radnik kojemu je mjesto rada u gradu, a stanuje unutar prometnog područja grada Zagreba, ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla u iznosu mjesečne radničke pokazne tramvajske, odnosno autobusne karte javnog gradskog prijevoza (npr. ZET-a), za područje odgovarajuće tarifne zone.
- (9) Ako se radnik ne može koristiti sredstvima javnog gradskog prijevoza za prijevoz na rad i s rada, ima pravo na naknadu troškova u iznosu od 0,70 kuna po prijeđenom kilometru za odgovarajuću udaljenost od mjesta rada do mjesta stanovanja. Ukoliko dođe do promjene iznosa naknade za korištenje privatnog automobila u službene svrhe od 2,00 kune po prijeđenom kilometru iz članka 13. st. 2 točke 5. Pravilnika o porezu na dohodak, izvršiti će se korekcija naknade troškova na način da će se obračunati 35% od važećeg iznosa.
- (10) Maksimalni mjesečni iznos naknade troškova prijevoza na posao i s posla je 1.200,00 kuna.
- (11) Naknada troškova prijevoza radnika na posao i s posla obračunava se i isplaćuje se s plaćom za protekli mjesec.
- (12) Ako analiza ostvarenja ukupnih troškova za prijevoz radnika, koju će Poslodavac napraviti nakon 3 mjeseca primjene obračuna i isplate naknade troškova prijevoza na posao i s posla prema odredbama ovoga članka, pokaže da su ostvareni ukupni troškovi veći od troškova koji bi bili

ostvoreni primjenom načina obračuna naknade po ranijem Kolektivnom ugovoru za isti broj radnika, Sindikati su suglasni da se bez odgode pristupi pregovorima o izmjeni ovoga članka Ugovora sa svrhom da se ukupna razina navedenih troškova zadrži na granici od 665,00 kuna prosječne mjesečne isplate naknade po radniku.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 87.

- (1) Poslodavac svojom odlukom može radniku odobriti korištenje privatnog automobila za potrebe Poslodavca, odnosno za izvršenje prijevoza radi obavljanja ugovorenog posla.
- (2) Za korištenje privatnog automobila za potrebe Poslodavca, Poslodavac će radniku isplatiti iznos naknade utvrđene u članku 13. stavku 2. točki 5. Pravilnika o porezu na dohodak (2,00 kn/km).
- (3) Visina naknade će se mijenjati sukladno relevantnim pozitivnim pravnim propisima.

Jubilarna nagrada

Članak 88.

(1) Radniku će se isplatiti jubilara nagrada za ukupni radni staž kod Poslodavca i pravnog prednika Poslodavca u sljedećim neto iznosima:

- za 10 godina radnog staža..... 1.500,00 kuna,
- za 15 godina radnog staža..... 2.000,00 kuna,
- za 20 godina radnog staža..... 2.500,00 kuna,
- za 25 godina radnog staža..... 3.000,00 kuna,
- za 30 godina radnog staža..... 3.500,00 kuna,
- za 35 godina radnog staža..... 4.000,00 kuna,
- za 40 godina radnog staža..... 5.000,00 kuna.

(2) Jubilara nagrada isplatiti će se slijedeći mjesec nakon mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilaru nagradu.

Članak 89.

(1) Učenicima i studentima koji nemaju potpisan ugovor o radu, a obavljaju učeničku odnosno studentsku praksu temeljem propisa o školovanju isplatit će se naknada za izvršeni rad. Iznos nagrade određuje Poslodavac.

Članak 90.

(1) Djeci umrlih i poginulih radnika i radnika poginulih u Domovinskom ratu za vrijeme redovitoga školovanja dodjeljuje se stipendija – potpora u mjesečnom iznosu od 1.000,00 kn, neto.

(2) U slučaju ponavljanja godine školovanja gubi se pravo na stipendiju do ponovnog redovnog upisa u viši razred/semestar školovanja. Pravo na stipendiju gubi se u potpunosti u slučaju ponovnog produžetka školovanja/studija za više od godinu dana.

Rješavanje stambenih potreba radnika

Članak 91.

(1) Poslodavac može sklopiti ugovor s bankom radi rješavanja stambenih potreba radnika.

Osiguranje radnika

Članak 92.

- (1) Poslodavac će s osiguravajućim društvom sklopiti ugovor o (kolektivnom) osiguranju radnika od posljedica nesretnog slučaja (nezgode), te radi osiguranja teško bolesnih stanja, za vrijeme rada i u slobodno vrijeme tijekom 24 sata.
- (2) Poslodavac će o sklopljenom ugovoru o osiguranju izvijestiti Radničko vijeće.

Članak 93.

- (1) Poslodavac će snositi trošak osnovne police dopunskog zdravstvenog osiguranja radnika i pripadajuće doprinose. Postupak pribavljanja usluge osiguranja provodi se u skladu sa Zakonom o javnoj nabavi.

X. NAPLATA MEĐUSOBNIH POTRAŽIVANJA POSLODAVCA I RADNIKA

Članak 94.

- (1) Ugovorne stranke su suglasne da su radnik i Poslodavac dužni svoja međusobna potraživanja namiriti u roku, a da su u protivnom jedan drugome dužni platiti kamatu i naknaditi, eventualnu, štetu.
- (2) Ugovorne stranke su suglasne da se međusobna nesporna potraživanja koja radnik i Poslodavac imaju jedan prema drugome, po bilo kojoj osnovi namire, odnosno ako je utvrđeno obročno plaćanje, počne s plaćanjem prvog obroka, najkasnije na dan isplate prve plaće nakon utvrđivanja obveze.
- (3.) Nespornim potraživanjem u smislu stavka 1. ovoga članka smatra se potraživanje koje je u pisanoj formi dostavljeno drugoj stranki i koje ona u roku osam (8) dana nije pisanim putem osporila.

Članak 95.

- (1) Ugovorom o radu Poslodavac i radnik mogu se obvezati da će u izvršavanju svojih materijalnih obveza prioritarno mjesto dati namirenju međusobnih potraživanja.

XI. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM I OBVEZA ČUVANJA POSLOVNE TAJNE

Članak 96.

- (1) Radnik ne smije bez dopuštenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana utakmice).
- (2) Poslodavac može, na zahtjev radnika, odobriti radniku sklapanje poslova iz stavka 1. ovog članka.

Članak 97.

- (1) Podatke koje sazna u obavljanju poslova utvrđenih ugovorom o radu ili u svezi s njihovim obavljanjem, radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćavati drugoj osobi.
- (2) Obveza iz stavka 1. ovog članka postoji i nakon prestanka radnog odnosa radnika, a od nje može biti oslobođen samo pisanom odlukom Poslodavca.

(3) Poslovnim tajnom smatraju se podaci koji su takvima utvrđeni u posebnom aktu kojim se uređuje poslovna tajna, odnosno svaki akt ili isprava koja nosi oznaku »poslovna tajna«, bez obzira na njezin sadržaj.

(4) Poslovnom tajnom smatraju se naročito, ali ne isključivo:

- izvedbena projektna dokumentacija građevina, objekata i postrojenja i podaci o njihovom stanju i opremljenosti;
- podaci o sigurnosnim i zaštitnim mjerama objekata i informacijskog sustava;
- svi podaci sadržani u provedbi postupka javne nabave, podaci o ponudama za javna nadmetanja, na koja se poslodavac javlja ili koja zaprima Poslodavac do
- objavljivanja njihova sadržaja;
- izračuni troškova održavanja i usluga;
- studije i prosudbe ugroženosti u području zaštite, sigurnosti i spašavanja i planovi zaštite, a posebice broj i raspored čuvarskih mjesta, vrijeme i pravci kretanja čuvara i osoba angažiranih na šticeњу imovine i novčanih sredstava;
- lokacije blagajni, sefova, mjesta čuvanja pečata, ključeva i zaporki;
- podaci o načinu rukovanja novcem, te terminskom planu, osiguranju i pravcima kretanja prilikom prijevoza novčanih i drugih vrijednosnih pošiljki;
- podaci o financijskom i materijalnom poslovanju poslodavca;
- podaci o cijenama (proizvođačkim, nabavnim, prodajnim) i drugim uvjetima nabave i prodaje do njihova javnog objavljivanja;
- podaci koji se odnose na pristup bazama podataka i drugim resursima informatičke tehnologije (lozinke, passwordi);
- podaci iz ugovora o poslovno-tehničkoj suradnji, komercijalnih i drugih ugovora;
- podaci iz internih akata poslodavca kojima se uređuje unutarnji rad i poslovanje poslodavca;
- podaci iz kadrovske evidencije radnika, osim kada se dostavljaju nadležnim državnim tijelima i ustanovama, članovima uprave – direktorima i drugim rukovoditeljima, sukladno pozitivnim pravnim propisima.

XII. NAKNADA ŠTETE

Članak 98.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

(2) Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da je grupa radnika koja je u trenutku nastanka štete radila zajedno podjednako odgovorna i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

(3) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 99.

(1) Radnik je dužan odmah prijaviti štetu za koju je saznao.

(2) Šteta se prijavljuje neposrednom rukovoditelju.

(3) Postojanje štete, okolnosti pod kojima je nastala, njezinu visinu i obvezu radnika da štetu nadoknadi utvrđuje poslodavac.

Članak 100.

- (1) Visina štete utvrđuje se na temelju knjigovodstvene vrijednosti oštećene stvari ili cjenika ili na temelju procjene vrijednosti oštećene stvari, ovisno što je za Poslodavca povoljnije.
- (2) Procjena vrijednosti oštećene stvari obavlja se vještačenjem.

Članak 101.

(1) Naknada štete u paušalnom iznosu do iznosa najniže osnovne plaće utvrđene odredbama ovog Ugovora određuje se za sljedeće štetne radnje koje počini radnik:

- poduzimanje određene radnje unatoč izričitoj zabrani da se takva radnja nepoduzme, odnosno nepoduzimanje određene radnje unatoč izričitom nalogu da se određena radnja poduzme, ako su te radnje u skladu sa važećim propisima;
- vođenje poslova pojedinog organizacijskog dijela Poslodavca, odnosno poduzimanje konkretne radnje koja je dovela do manjka ili viška roba u iznosu koji premašuje uobičajene vrijednosti utvrđene internim propisom, propisima o kalu, rastepu i lomu i sličnim standardima, odnosno koja je dovela do manjka novca ili druge imovine;
- svako nemarno ili nesavjesno izvršavanje poslova i radnih zadataka ili njihovo neizvršavanje u roku, odnosno svaka druga povreda radne obveze koja je doprinijela nastanku manjka roba, novca ili druge imovine poslodavca u iznosu koji je najmanje deset puta veći od iznosa najniže osnovne plaće utvrđene odredbama ovog Ugovora;
- opetovano poduzimanje štetne radnje iz stavka 2. ovoga članka.

(2) Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu 15% iznosa najniže osnovne plaće utvrđene odredbama ovog Ugovora za sljedeće štetne radnje koje počini radnik:

- izazivanje nereda ili tučnjave za vrijeme rada;
- učestalo zakašnjenje u dolasku na posao, nedopušteni izlazak s posla za vrijeme radnog vremena, ili napuštanje posla prije isteka radnog vremena;
- neevidentiranje dolaska i odlaska s posla te izlaska tijekom radnog vremena na način utvrđen aktom Poslodavca;
- neopravdani izostanak s posla;
- nesavjesno rukovanje sredstvima rada, koje je uzrokovalo zastoj u radu;
- neovlašteno korištenje sredstava za rad;
- nemarno ili nesavjesno izvršavanje poslova i radnih zadataka ili njihovo neizvršavanje u roku;
- odbijanje izvršenja radnog zadatka ili postupanje protivno nalogu neposrednog rukovoditelja,
- samovoljni prestanak rada zaposlenika prije isteka otkaznog roka;
- neprijavljivanje štete ili štetne radnje;
- rad pod utjecajem alkohola, narkotičkih sredstava i drugih sredstava koji smanjuju sposobnost za rad za vrijeme rada;
- nedopušteno unošenje alkoholnih pića i narkotičkih sredstava u poslovni prostor;
- odbijanje podvrgavanja alkotestu ili testu na droge;
- lažno prikazivanje ili zatajenje činjenica u svezi s radom, odnosno radnim odnosom u namjeri da sebi ili drugome pribavi materijalnu ili neku drugu korist;
- svako ponašanje prema kupcima, strankama ili drugim osobama koje šteti ugledu poslodavca.

(3) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 1. ovoga članka puno veća od paušalno utvrđenog iznosa naknade, od radnika se može zahtijevati naknada u visini stvarno utvrđene štete.

(4) Odluku o iznosu štete donosi Poslodavac, u skladu s odredbama ovog Ugovora.

Članak 102.

- (1) Poslodavac može radniku odobriti isplatu naknade štete u obrocima.
- (2) Ako bi plaćanjem naknade štete obitelj radnika bila dovedena u težak materijalni položaj, Poslodavac može donijeti odluku kojom se djelomice ili u cijelosti radnika oslobađa od obveze naknade štete.

Članak 103.

- (1) Na sva ostala pitanja u svezi s odgovornosti poslodavca za štetu koju on uzrokuje radniku i na štetu koju radnik uzrokuje Poslodavcu, a koja nisu uređena ovim ugovorom, primjenjuju se opći propisi obveznog prava.

Članak 104.

- (1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 105.

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
- (2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka, odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.
- (3) Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

XIII. OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 106.

- (1) Ako ovim Ugovorom, ili ugovorom o radu nije drukčije ugovoreno, u slučaju redovnog otkaza ugovora o radu primjenjuju se otkazni rokovi utvrđeni Zakonom.

Članak 107.

- (1) Radniku kod kojeg je nadležna invalidska komisija utvrdila smanjenje radne sposobnosti ili invalidnosti koja znatno utječe na radnu sposobnost, ne može se otkazati ugovor o radu bez njegove suglasnosti, već je Poslodavac dužan tom radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu po kojem radnik može izvršavati preuzete radne obveze.

Članak 108.

- (1) Poslodavac u suradnji s Radničkim vijećem donosi program zbrinjavanja viška radnika, kad zbog tehnoloških, organizacijskih i gospodarskih razloga prestane potreba za radom određenog broja radnika.
- (2) Kriterije za program kojim se utvrđuje višak radnika suglasno donose Poslodavac i Radničko vijeće.

Članak 109.

- (1) U slučaju otkaza Ugovora o radu zbog utvrđenog tehnološkog viška radnika, Poslodavac će se savjetovati sa Radničkim vijećem.
- (2) Kod poslovno uvjetovanih otkaza Poslodavac će, uz iste ostale uvjete, prije otkazati ugovore o radu radnika koji imaju najmanje radnog staža kod Poslodavca.
- (3) Redoslijed otkazivanja ugovora o radu Poslodavac će dostaviti Radničkom vijeću.

Članak 110.

(1) Ugovor o radu sa radnikom može prestati pod uvjetima i na načine utvrđen Zakonom o radu i ovim Ugovorom.

XIV. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 111.

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

(2) 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 zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom .

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

Članak 112.

(1) Radnik kojemu do stjecanja prava na mirovinu nedostaje 5 (pet) godina staža ili godina života, a koji zbog starosti, općeg zdravstvenog stanja, profesionalnog oboljenja, nesreće na radu, invalidnosti, te u drugim slučajevima umanjene radne sposobnosti ne može više ostvarivati prosječne rezultate u izvršavanju radnih zadataka, zadržava do odlaska u mirovinu plaću koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojemu su se stekle spomenute okolnosti, ako je to za njega povoljnije.

(2) Radniku kojem prema propisima o mirovinskom osiguranju do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje pet godina, ne može prestati radni odnos zbog trajnog prestanka potrebe za njegovim radom, osim uz izričitu pisanu suglasnost radnika. Poslodavac je dužan tom radniku ponuditi rad na drugom radnom mjestu na kojemu on može obavljati poslove za potrebe Poslodavca.

XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 113.

(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 o radu i ovim Ugovorom.

XVI. DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 114.

(1) Radnici imaju pravo organizirati interesnu udruhu sindikata kod Poslodavca u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

Članak 115.

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

Članak 116.

(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 pojedini sindikat bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.

(3) Ukoliko jedan radnik vrši pritisak na drugog radnika da se učlani u određeni sindikat ili da se iz njega isčlani ili mu zabranjuje sindikalno djelovanje u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom, čini težu povredu radne obveze.

(4) Sindikati mogu uz prethodnu pisanu suglasnost Poslodavca jedanput godišnje organizirati sastanak sa radnicima članovima svog sindikata u radnom vremenu u trajanju do 1 sata u svakoj organizacijskoj jedinici. Vrijeme provedeno na sastancima računa se kao radno vrijeme.

(5) Za održavanje sastanka iz prethodnog stavka Sindikati su dužni 8 dana prije održavanja pisano zatražiti suglasnost Poslodavca, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja sastanaka ne remeti redovno odvijanje svih poslovnih djelatnosti Poslodavca.

(6) Sindikati se obvezuju da će svoje aktivnosti provoditi sukladno Zakonu i ovom Ugovoru.

Članak 117.

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

(2) Poslodavac se obvezuje da će o svom trošku Sindikatu odnosno njegovoj podružnici osigurati slijedeće uvjete:

- prostorije za održavanje sastanaka,
- uporabu telefona i telefaksa,
- nesmetano i neposredno korištenje oglasnih ploča Poslodavca,
- umnožavanje dokumenata koji su nužni za provedbu sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava radnika,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, njeno prosljeđivanje na račun sindikata, te obustavu sindikalnih i ostalih kredita,
- za svakog sindikalnog povjerenika profesionalca koji poslove obavlja u punom radnom vremenu adekvatnu prostoriju opremljenu odgovarajućom opremom.

Članak 118.

(1) Sindikalni povjerenici, odnosno predstavnici, imaju pravo kod Poslodavca štiti i promicati pojedinačna i kolektivna prava i interese članova sindikata.

(2) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku, 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.

(4) Na zahtjev Poslodavca, svaki sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik, dužan je identificirati se odgovarajućom punomoći ili iskaznicom koja sadrži odgovarajuća ovlaštenja.

Članak 119.

(1) Sindikati samostalno određuju svoje predstavnike, odnosno povjerenike.

(2) Sindikati se obvezuju da će pisano izvijestiti Poslodavca o imenovanju ili izboru, odnosno opozivu sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika i to u roku deset dana od imenovanja ili izbora, odnosno opoziva.

(3) Svaki sindikat koji je stranka ovog Ugovora može imenovati ili izabrati po jednog sindikalnog povjerenika profesionalca na svakih 800 svojih članova zaposlenih kod Poslodavca, koji svoje aktivnosti obavljaju na teret Poslodavca u punom radnom vremenu.

(4) Nakon imenovanja ili izbora sindikalnih povjerenika na način iz prethodnog stavka, svaki Sindikat koji je stranka ovog Ugovora, ako broj njegovih preostalih članova prelazi 400, može imenovati ili izabrati još jednog sindikalnog povjerenika koji svoje aktivnosti obavlja na način i uz uvjete iz st. 3. ovoga članka.

(5) Sindikalni povjerenici profesionalci iz stavka 3. i 4. ovoga članka primaju naknadu plaće u skladu s ovim Ugovorom i sklopljenim ugovorom o radu za sindikalnog povjerenika profesionalca.

(6) Sindikalni povjerenici profesionalci u razdoblju važenja ovog Ugovora obavljaju poslove za sindikat s koeficijentom 4,20 za obavljanje poslova informiranja i 3,60 za financijsko-administrativne poslove.

(7) Sindikalni povjerenici profesionalci iz stavka 3. i 4. ovoga članka imaju pravo na:

- jednu tuzemnu dnevnicu mjesečno,

plaćanje troškova seminara i stručnog usavršavanja u zemlji u trajanju od 3 dana godišnje.

(8) Sindikalnim povjerenicima, iz stavka 3. i 4. ovoga članka, Poslodavac je dužan osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti i ne smije za vrijeme obnašanja dužnosti i 6 mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, a bez prethodne suglasnosti Sindikata:

- rasporediti ga na drugo radno mjesto, s koeficijentom manjim od koeficijenta radnog mjesta s kojeg je imenovan;
- otkazati mu ugovor o radu;
- staviti ga na neki drugi način u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike.

(9) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, Poslodavac i Sindikat se mogu sporazumjeti da Sindikat može imenovati ili izabrati po jednog sindikalnog povjerenika i na manji broj svojih članova ukoliko za to postoji opravdani razlog.

(10) Svi sindikalni povjerenici kod Poslodavca uživaju zaštitu utvrđenu Zakonom i ovim Ugovorom.

(11) Sindikalni povjerenici profesionalci imaju i sva ostala materijalna prava iz ovog Ugovora i Pravilnika o radu.

(12) Sindikalni povjerenici profesionalci rade isključivo u prvoj smjeni u radne dane od ponedjeljka do petka.

(13) Evidenciju o radnom vremenu vodi predsjednik Sindikata i dostavlja Upravi u rokovima u kojima se takva evidencija dostavlja za ostale radnike Poslodavca.

Članak 120.

(1) Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u zemlji u svezi te dužnosti, smatra se ozljedom na radu kod Poslodavca.

(2) Poslodavac će 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.

XVII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 121.

- (1) Kada rješavanje sporova 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 122.

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

Članak 123.

- (1) Postupak mirenja pokreće se na pisani prijedlog jednog od potpisnika ovog Ugovora, a mora se dovršiti u roku od 5 (pet) dana od dana pokretanja postupka mirenja, sukladno odredbama Pravilnika o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja.

Članak 124.

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

Članak 125.

- (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 126.

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

Članak 127.

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

Članak 128.

- (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 ili zbog plaće, odnosno naknade plaće ako nisu isplaćene protekom roka od 30 dana od dana dospijea.
- (2) Sindikat organizira i provodi štrajk sukladno sindikalnim pravilima o štrajku i pozitivnim pravnim propisima Republike Hrvatske.

Članak 129.

- (1) Štrajk se mora najaviti drugoj ugovornoj stranki, a ne smije početi prije roka utvrđenog u članku 120. ovog Ugovora niti prije okončanja arbitraže iz članka 126. ovog Ugovora.
- (2) U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka

XVIII. ŠTRAJK

Članak 130.

- (1) Štrajk organizira i provodi Sindikat u skladu sa Zakonom i sindikalnim pravilima.
- (2) Štrajkom upravlja štrajkački odbor. Štrajkački odbor ima pravo na po jednog člana na svakih 100 kilometara autoceste u nadležnosti Poslodavca. Članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme trajanja štrajka.

Članak 131.

- (1) Najkasnije na dan najave štrajka sindikat mora objaviti pravila o poslovima na kojima se rad ne smije prekidati za vrijeme trajanja štrajka.
- (2) Objava iz prethodnog stavka ovog članka smatrat će se učinjena ako je istaknuta na Internet stranicama sindikata ili na oglasnoj ploči Poslodavca.

Članak 132.

- (1) Na prijedlog poslodavca, Sindikat i Poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme trajanja štrajka.
- (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 nad provoznošću i osposobljenošću javne ceste za siguran promet svakodnevnim pregledima javne ceste (ophodnja javne ceste);
 - osigurati opasne dijelove 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;
 - provoznost javne ceste u zimskom razdoblju najmanje u opsegu koji omogućuje odvijanje prometa uz uporabu zimske opreme, osiguranje tekućih podataka o stanju i provoznošću javne ceste.

Članak 133.

- (1) Ako se po pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne suglasnost, pravila će utvrditi arbitraža, sastav se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 123. i 126. ovog Ugovora, a u vezi sa stavkom 5. članka 212. Zakona o radu.
- (2) Pravila iz stavka 1. ovoga članka arbitraža je dužna donijeti u roku od 8 dana od dana dostave.

Članak 134.

- (1) Ako Poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 132. ovog Ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 135.

- (1) Sudioniku štrajka plaća i dodaci na plaću mogu se smanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

Članak 136.

(1) Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku sukladno odredbama ovog Ugovora ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 137.

(1) Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama ovog Ugovora i Zakona, a niti smije biti ni na koji način prisiljen sudjelovati u štrajku, ako to ne želi.

Članak 138.

(1) Ugovorne stranke suglasne su da Poslodavac može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama ovog Ugovora i Zakona.

XIX. AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOSŁJAVANJE

Članak 139.

(1) Poslodavac se obvezuje da neće angažirati radnike preko agencije za privremeno zapošljavanje u slijedećim slučajevima:

- za zamjenu radnika koji štrajkaju, kada je štrajk organiziran u skladu s propisima, osim zamjene radnika čiji je posao vezan za izvršenje zakonskih i ugovornih obveza, a čije bi neizvršenje prouzročilo materijalne štete Poslodavca,
- za obavljanje poslova na radnim mjestima za koje je u razdoblju od šest mjeseci dao poslovno uvjetovane otkaze ugovora o radu,
- za radna mjesta radnika koji su privremeno ustupljeni drugoj agenciji.

Članak 140.

(1) Prava radnika Hrvatskih autocesta d.o.o. utvrđena ovim Ugovorom ne mogu se umanjivati temeljem sklopljenog ugovora s agencijom.

(2) Broj angažiranih radnika na temelju sklopljenog ugovora s agencijom ne može prelaziti više od 3 % u odnosu na ukupni broj zaposlenih kod Poslodavca.

(3) Poslodavac je dužan svaka tri mjeseca pisano obavijestiti Radničko vijeće o broju i razlozima sklapanja ugovora s agencijom.

XX. SOCIJALNI MIR

Članak 141.

(1) Ugovorne stranke za vrijeme trajanja ovog Ugovora obvezuje 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) Izuzetno, dozvoljen je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovog Ugovora, ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima zaposlenoj drugoj djelatnosti.

XXI. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA

Članak 142.

- (1) Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora, ugovorne stranke imenuju zajedničku komisiju u roku od 30 dana od dana potpisa ovog Ugovora.
- (2) Komisija ima četiri člana od kojih svaka ugovorna stranka imenuje dva člana.
- (3) Komisija donosi poslovnik o radu.
- (4) Sve odluke komisija donosi konsenzusom.
- (5) Ugovorne stranke dužne su se pridržavati danog tumačenja.
- (6) Komisija će se sastati prema potrebi, odnosno na pisani zahtjev jedne od ugovornih stranaka.
- (7) Komisija je dužna pisano se očitovati na pisani zahtjev u roku od 10 dana od dana zaprimanja pisanog zahtjeva iz prethodnog stavka ovoga članka.

XXII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 143.

- (1) Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih stranaka.

Članak 144.

- (1) Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme u trajanju od dvije godine računajući od dana stupanja na snagu.

Članak 145.

- (1) Svaka ugovorna stranka može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.
- (2) U ime Sindikata pregovore o izmjenama i dopunama ovog Ugovora podnosi pregovarački odbor, na način određen u članku 186. Zakona o radu.
- (3) Ugovorna stranka kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.
- (4) Ako ugovorna stranka kojoj je podnesen prijedlog ne postupi u skladu s odredbama stavka 3. ovog članka, smatrat će se da su ispunjeni uvjeti za promjenu odredaba ovog Ugovora u postupku mirenja.

Članak 146.

- (1) Svaka ugovorna stranka može otkazati ovaj Ugovor:
 - ako se izmjene posebni propisi kojima su uređena pitanja upravljanja i financiranja autocesta;
 - ako druga ugovorna stranka krši odredbe ovog Ugovora;
 - ako se bitno promijene uvjeti poslovanja i materijalni položaj Poslodavca.
- (2) Otkazni rok je dva mjeseca od dana dostave otkaza drugoj ugovornoj stranki.
- (3) Izuzetno, u slučaju iz alineje 3., stavka 1. ovoga članka, ugovorne stranke će u roku od 2 mjeseca otkazati ovaj Ugovor, ukoliko u navedenom roku ne uspiju odredbe ovog Ugovora prilagoditi promjenama.

Članak 147.

(1) Pregovore o obnovi ovog Ugovora i u slučaju otkaza iz prethodnog članka ovog Ugovora, ugovorne stranke će započeti najmanje 60 dana prije isteka roka na koji je sklopljen, odnosno od dana izvršene dostave pisane izjave o otkazu drugoj ugovorenoj stranki.

Članak 148.

- (1) Ovaj Ugovor stupa na snagu dana 01. listopada 2006. godine.
- (2) Odredba iz članka 52. stavak 3. ovog Ugovora primjenjuje se od 1. siječnja 2007. godine.
- (3) Nakon isteka roka iz članka 144. ovog Ugovora, odredbe ovog Ugovora primjenjivat će se do sklapanja novog Kolektivnog ugovora, a najduže do 31. prosinca 2008. godine.

Članak 149.

(1) Ovaj Ugovor sastavljen je u deset (10) istovjetnih primjeraka, od kojih Poslodavac zadržava tri (3) primjerka, svaki od Sindikata zadržava dva (2) primjerka, dva (2) primjerka dostavljaju se Ministarstvu gospodarstva, rada i poduzetništva, Upravi za rad i tržište rada te jedan (1) primjerak „Narodnim Novinama“, Službeni list Republike Hrvatske.

Za Hrvatske autoceste d.o.o.

Predsjednik Uprave,
Mario Crnjak, dipl.ing.građ.

Za Sindikate:

Nezavisni cestarski sindikat,
Mijat Stanić, predsjednik

Sindikata radnika hrvatskih cesta,
Josip Mostovac, predsjednik
po punomoći Marija Blažević

U Zagrebu, 29. rujna 2006.
Ur.broj: 45212-100-674/06