

KOLEKTIVNI UGOVOR

EGIS ROAD OPERATION CROATIA d.o.o.

i

NEZAVISNI CESTARSKI SINDIKAT

SADRŽAJ

I.	OPĆE ODREDBE	2
II.	ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	3
III.	RADNO VRIJEME	4
IV.	OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA ZA RAD	6
V.	ZAŠTITA I SIGURNOST PRI RADU	6
VI.	ODMORI I DOPUSTI	8
VII.	PLAĆE	12
VIII.	MATERIJALNA PRAVA RADNIKA	16
IX.	OTKAZ UGOVORA O RADU	18
X.	ZAŠTITA PRAVA RADNIKA	18
XI.	OSIGURANJE RADNIKA	20
XII.	SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	20
XIII.	DJELOVANJE SINDIKATA	20
XIV.	RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA I NAČELO SOCIJALNOG MIRA	22
XV.	ŠTRAJK I ŠTRAJK SOLIDRNOSTI	23
XVI.	AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOSŁJAVANJE	24
XVII.	TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA	24
XVIII.	TRAJANJE I PRIMJENA OVOG UGOVORA	24
XIX.	PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	25

Na temelju članka 185. Zakona o radu (Narodne novine broj 38/95, 54/95, 65/95 i 17/01) **Uprava društva EGIS ROAD OPERATION CROATIA d.o.o., Martićeva 47, HR-10000 Zagreb, upisanog u sudski registar Trgovačkog suda u Zagrebu, broj upisa (MBS) 080497129 (dalje u tekstu Poslodavac)**

i
Nezavisni cestarski sindikat, Širolina 4, 10000 Zagreb (u daljnjem tekstu: Sindikat),
zaključili su u Zagrebu, dana 25. srpnja 2008. godine

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 kod Poslodavca.

Članak 2.

(1) Prema odredbama ovog Ugovora Poslodavac je **EGIS ROAD OPERATION CROATIA d.o.o., Martićeva 47, HR-10000 Zagreb**, 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. Na voditelje organizacijskih dijelova koji su navedeni u članku 68, u tabeli Grupa poslova VII, ne odnose se odredbe ovog Kolektivnog Ugovora kojima se reguliraju plaće radnika.

Članak 3.

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.

Članak 4.

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

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

(3) Ako bi općim aktom Poslodavca 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 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 dvanaest mjeseci, nastavlja primjenjivati ovaj Ugovor.

(2) Radnik čiji je Ugovor o radu prenesen na način iz stavka 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.

U slučaju promjena i u tijeku promjena iz članka 6. ovog Ugovora, a prije donošenja važnih odluka i realizacije istih, Poslodavac će pravovremeno o svemu obavijestiti Sindikat, koji je stranka ovog Ugovora.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 8.

Radni odnos zasniva se pisanim Ugovorom o radu između Poslodavca i izabranog kandidata.

Članak 9.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.
- (2) Prilikom zasnivanja radnog odnosa može se ugovarati probni rad u trajanju do 12 mjeseci.

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 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.

(5) Poslodavac je dužan u slučaju potrebe za radnikom na neodređeno vrijeme ponuditi ugovor na neodređeno vrijeme radniku zaposlenom kod poslodavca s ugovorom na određeno vrijeme ukoliko je svojim dosadašnjim radom dokazao da ispunjava sve potrebne uvjete tog radnog mjesta.

Članak 11.

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

Članak 12.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku mora sadržavati odredbe o:

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

Članak 13.

Poslodavac je obavezan radniku u radnom odnosu osigurati obavljanje poslova za koje je sklopio Ugovor o radu, te mu isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama i nalogima Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada osobno obavljati preuzeti posao.

Članak 14.

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

IV. RADNO VRIJEME

Članak 15.

(1) Poslodavac će pisanom odlukom utvrditi početak i završetak radnog vremena, preraspodjelu i raspored radnog vremena, kao i klizno radno vrijeme, o čemu će se pravodobno savjetovati sa Radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom.

(2) Odluka iz stavka 1. ovog članka mora biti u skladu s odredbama ovog Ugovora.

Puno radno vrijeme

Članak 16.

Puno radno vrijeme utvrđuje se u trajanju od 40 (četrdeset) sati tjedno. Radni tjedan u pravilu traje 6 radnih dana, od ponedjeljka do subote, uz napomenu da se subota ne uračunava u dane godišnjeg odmora.

Nepuno radno vrijeme

Članak 17.

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.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 18.

(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.

Prekovremeni rad

Članak 19.

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

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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.

(5) Prekovremeni rad se ne može narediti radniku kojemu je zbog posebnih okolnosti zabranjeno raditi dulje od punog radnog vremena, sukladno Zakonu o radu.

Članak 20.

(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 preraspodijeljenom radnom vremenu.

(3) Preraspodijeljeno radno vrijeme koje radnik ne može iskoristiti zaključno do 30 lipnja tekuće godine, Poslodavac će obračunati uvećano za 30% i isplatiti zajedno s plaćom za mjesec srpanj tekuće godine.

(4) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(5) Poslodavac mora pisano obavijestiti radnika o preraspodijeljenom radnom vremenu najmanje 48 sati prije početka smjene.

(6) Rad izvan preraspodijeljenog radnog vremena kao i rad u slučaju pozivanja radnika prije proteka roka iz stavka 5. ovog članka, obračunavat će mu se i isplaćivati kao prekovremeni rad.

(7) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono ne smije biti duže od 52 sata tjedno.

(8) Za poslove sezonske naravi Poslodavac može preraspodijeliti radno vrijeme i duže od 52 sata tjedno, ali ne duže od 60 sati, o čemu će dva puta godišnje izvješćivati Sindikat.

Rad u smjenama

Članak 21.

Obzirom na djelatnost Poslodavca, koja se odvija neprekidno od 0-24 sata, radno vrijeme radnika raspoređeno je u dvije (2) ili tri (3) smjene. Poslodavac će obavijestiti radnika o radnom rasporedu tjedan dana unaprijed, osim u izvanrednim slučajevima potrebe rada ili drugih okolnosti.

Članak 22.

(1) Blagajnik naplate cestarine i Supervizor naplate cestarine koji zbog prirode posla, prema aktima Poslodavca, ima obvezu, radi pripreme za rad i preuzimanja posla, doći na radno mjesto 15 minuta prije početka radnog vremena i ostati 15 minuta nakon isteka radnog vremena, za to vrijeme (ukupno 30 minuta po jednoj smjeni) ima pravo na slobodne radne dane.

(2) Evidenciju odrađenih sati vodit će neposredni rukovodioci.

Dežurstva

Članak 23.

(1) Pasivno dežurstvo (pripravnost poziva kući) 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, osim za slučaj kojeg radnik nije mogao predvidjeti niti spriječiti, o čemu je radnik dužan bez odgode, a najkasnije u roku od 48 sati, Poslodavcu dostaviti valjan dokaz.

(3) Pasivno dežurstvo na dane tjednog odmora i blagdane 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, kao i u svim drugim slučajevima izvanrednih okolnosti.

IV. OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA ZA RAD

Članak 24.

(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.

V. ZAŠTITA I SIGURNOST PRI RADU

Članak 25.

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 26.

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 27.

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 28.

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

Članak 29.

Poslodavac je obavezan poduzimati mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući i mjere za sprječavanje pogibelji na radu, 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 30.

(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 31.

(1) Prije otpočinjanja rada Poslodavac je dužan radnika upoznati s mjerama zaštite na radu i svim pravima i obvezama glede zaštite, odnosno mora ga upoznati s uporabom zaštitnih sredstava na poslovima koje će obavljati.

(2) Poslodavac je dužan vršiti procjenu opasnosti radnih mjesta sukladno važećim zakonskim obvezama.

Članak 32.

(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.

(3) Poslodavac će osigurati sredstva za pružanje prve pomoći.

Članak 33.

Radnik ima pravo odbiti rad na poslu na kojemu 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 34.

(1) Radnik koji u slučaju ozbiljne prijeteće i neizbježne opasnosti za život i zdravlje napusti svoje radno mjesto, odnosno opasno područje, ili odbije izvršavati poslove na tom radnom mjestu, ne smije biti doveden u lošiji položaj zbog svog postupka, te ima zaštitu od bilo kakvih posljedica, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

(2) U slučajevima iz ovoga i prethodnog članka te drugim slučajevima određenim posebnim zakonom, radnik je dužan obavijestiti odgovornu osobu i Povjerenika zaštite pri radu.

Članak 35.

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 - provjetravanje u objektima.

Članak 36.

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 37.

Poslodavac je dužan osigurati posebne prostorije u kojima je pušenje dopušteno, sve sukladno posebnom zakonu.

Članak 38.

(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 39.

Poslodavac će po radnim mjestima voditi evidenciju o profesionalnim oboljenjima radnika o čemu će dva puta godišnje izvješćivati Sindikat.

Članak 40.

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. Sindikat ima pravo odrediti svoga Povjerenika zaštite na radu koji mora biti obaviješten o značajnijim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje zaposlenih i primati primjedbe zaposlenih na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite na radu.

Članak 41.

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 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.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 42.

(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 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.

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

(5) Radniku koji radi izvan poslovnih prostorija Društva, Poslodavac određuje odgovarajuće mjesto korištenja stanke iz stavka 1. i stavka 3. ovoga članka.

Dnevni odmor

Članak 43.

(1) Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

(2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno, ali najviše za 60 dana u jednoj kalendarskoj godini, odnosno maksimalno šest (6) dana zaredom.

Članak 44.

(1) Žena koja nakon korištenja porodnog dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu nastavi dojit dijete, ima u tu svrhu tijekom rada u punom radnom vremenu, dva puta dnevno pravo na stanku u trajanju od po sat vremena. Pravo na korištenje takve stanke žena može koristiti do godine dana djetetova života.

(2) Na pisani zahtjev radnice Poslodavac može odobriti korištenje prava na dojenje djeteta iz stavka (1) ovog članka u jednokratnom trajanju od dva sta.

Tjedni odmor

Članak 45.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju najmanje 48 (četrdeset i osam) sati neprekidno, u pravilu vikendom, a ako je radi prirode posla potrebno raditi u dane odmora, Poslodavac mora osigurati radniku za svaki radni tjedan dva dana odmora i to u pravilu nakon odrađenog ciklusa smjena.

Godišnji odmor

Članak 46.

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

(2) Radnik koji radi na poslovima iz članka 18. ovog Ugovora, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od trideset radnih dana.

(3) Radna mjesta iz stavka (2) ovog članka, Poslodavac će utvrditi posebnom odlukom uz savjetovanje s Radničkim vijećem.

(4) Slijepi radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 30 (trideset) radnih dana.

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

(6) Naknada plaće iz prethodnog stavka isplaćuje se radniku prilikom isplate plaća u mjesecu koji slijedi iza mjeseca u kojem je radnik koristio godišnji odmor.

Članak 47.

(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 slučajevima opisanim u članku 59. ovog Ugovora.

Članak 48.

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

Članak 49.

(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 proteka 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.

(2) Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne službe ili drugog Zakonom određenog slučaja opravdanog odsustvovanja s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

Članak 50.

(1) Radnik ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja prava na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije 01. srpnja tekuće godine.

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja tekuće godine, 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 51.

(1) Godišnji odmor od 20 radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima. Subota se ne uračunava u dane godišnjeg odmora.

1. S obzirom na dužinu radnog staža:

- od 5 do 9 godina	3 radna dana
- od 10 do 14 godina	4 radnih dana
- od 15 do 19 godina	5 radnih dana
- od 20 do 29 godina	7 radnih dana
- od 30 godina na dalje	10 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
- roditelj djeteta do 10 godina starosti	2 radna dana
- samohrani roditelj djeteta do 7 godina	3 radna dana
- roditelj dvoje i više djece do 10 godina starosti	4 radna dana
- samohrani roditelj djeteta do 13 godina	2 radna dana
- roditelj djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenom invaliditetu na osnovu nalaza ovlaštene zdravstvene osobe do 15 godina	3 radna dana

3. S obzirom na složenost poslova:

- radniku koji radi na poslovima VI i VII., grupe složenosti	2 radna dana
--	--------------

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može prijeći 30 radnih dana, to jest maksimalni broj dana godišnjeg odmora određen za tu poslovnu godinu.

(3) Broj dana godišnjeg odmora, na koji radnik ima pravo, utvrđuje se zaključno do 30.06 tekuće godine, na koju se godišnji odmor odnosi. Od 01.07. tekuće godine broj dana godišnjeg odmora ne može se povećavati.

Članak 52.

(1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva ili više dijelova.

(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, prema rasporedu korištenja godišnjeg odmora, najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 53.

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

Članak 54.

Odluka o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora obavezno se dostavlja radniku najkasnije 15 (petnaest) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 55.

Radnik koji nije koristio godišnji odmor ili je prekinuo korištenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili porodnog dopusta, 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 56.

(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 ili osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu, Poslodavac će mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora za vrijeme otkaznog roka, a za koje vrijeme otkazni rok ne teče.

Članak 57.

Radnik ima pravo koristiti dva dana godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije početka korištenja.

Članak 58.

Radnik koji zbog novačenja u Hrvatsku vojsku, ili radne obveze nije koristio godišnji odmor, ima pravo koristiti neiskorišteni godišnji odmor odmah po razvojačenju, odnosno po prestanku radne obveze, pod uvjetom da je radio najmanje šest mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio na rad.

Plaćeni dopust

Članak 59.

(1) Radnik ima pravo uz naknadu plaće (plaćeni dopust) odsutovati s rada, do sedam radnih dana ukupno, u jednoj kalendarskoj godini, u slijedećim slučajevima:

• prilikom sklapanja braka	5 dana
• prilikom rođenja djeteta	5 dana
• u slučaju smrti člana uže obitelji	5 dana
• u slučaju smrti roditelja supružnika, djedova i baka.....	2 dana
• u slučaju smrti braće i sestara.....	3 dana
• za polaganje stručnog ispita	5 dana
• za polaganje završnog ispita na poslijediplomskom studiju	5 dana
• u slučaju teže bolesti člana uže obitelji (supruga, roditelja i djece) izvan mjesta stanovanja	2 dana
• u slučaju selidbe u istom mjestu	2 dana
• u slučaju elementarne nepogode	5 dana
• dobrovoljnog davanja krvi	1 dan
• prilikom stupanja u brak člana uže obitelji	1 dan
• za odlazak na odsluženje vojnog roka.....	1 dan
• za sudjelovanje na sportskim, kulturnim i dr. priredbama od državnog interesa i interesa Poslodavca do	3 dana
• smještaja prognanih ili izgnanih osoba.....	1 dan
• traženja članova obitelji nestalih u ratu ili obavljanja poslova radi pomoći članovima obitelji zarobljenih od strane neprijatelja.....	5 dana
• za sudjelovanje na sindikalnim seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti	2 dana.

(2) Radnik iznimno ima pravo na plaćeni dopust u trajanju i više od ukupno 7 (sedam) radnih dana, ako se u toku iste godine ponovi slučaj iz stavka prvog (1) ovog članka.

(3) 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.

Članak 60.

Članovima uže obitelji radnika smatraju se: supružnici, srodnici po krvi u pravoj liniji, pastorčad i posvojenici, djeca bez roditelja uzeta na uzdržavanje, očuh, maćeha, i posvojitelji koji taj status dokazuju odgovarajućom potvrdom, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, o čemu mora dostaviti ovjerenu Izjavu Poslodavcu.

Članak 61.

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

Neplaćeni dopust

Članak 62.

(1) Poslodavac može radniku, na njegovu pisanu i obrazloženu zamolbu, odobriti izbjivanje s rada, ukoliko to ne ometa proces rada, bez naknade plaće do 30 dana u kalendarskoj godini, u slijedećim slučajevima:

- njege člana uže obitelji,
- gradnje ili popravka kuće ili stana,
- liječenja na vlastiti trošak,
- izobrazbe, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak,
- u 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.

VII PLAĆE

Članak 63.

(1) Za obavljeni rad kod Poslodavca 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,

(2) U smislu ovog Ugovora plaća radnika uključuje i sve zakonom propisane obvezne doprinose.

(3) Poslodavac može radniku isplatiti stimulativni dio plaće ovisno o njegovom radnom učinku.

(4) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme kada ne radi, sve sukladno važećim odredbama Ugovora o radu, ovog Ugovora, Pravilnika o radu i Zakona.

(5) Plaćom se smatra bruto-plaća radnika.

Članak 64.

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.-og u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 65.

(1) Osnovnu plaću za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i zadacima na kojima radnik radi, čini umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova.

(2) Visina osnovice utvrđuje se za mogući mjesečni fond sati na bazi 40-satnog radnog tjedna.

(3) Utvrđuje se osnovica za plaću u iznosu od 2.848,65 kuna bruto.

(4) Korekcija osnovice plaće provodit će se u visini indeksa povećanja troškova života u Republici Hrvatskoj, a prema objavljenim podacima Državnog Zavoda za Statistiku za prethodnu godinu. Korekcija osnovice plaće obračunavat će se i isplaćivati od 01.04. tekuće godine.

Članak 66.

(1) Na temelju ovog Ugovora, Pravilnikom o radu razvrstavaju se i vrednuju pojedini poslovi, odnosno radna mjesta, a na osnovi složenosti i normalnih uvjeta rada na tim radnim mjestima.

(2) Složenost poslova radnog mjesta, prema odredbama ovog Ugovora, uključuje značaj radnog mjesta u poslovanju, potreban stupanj izobrazbe za obavljanje poslova radnog mjesta, stupanj odgovornosti radnog mjesta, specijalistička znanja, potrebnu radnu vještinu radnika, te psihofizičke osobine potrebne za rad na određenom radnom mjestu.

Članak 67.

Sva radna mjesta razvrstavaju se u VII grupa složenosti. Predviđeni raspon između najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta je 1,15 : 4,80.

Članak 68.

Radna mjesta se razvrstavaju i vrednuju po nazivu radnog mjesta i složenosti posla sukladno odredbama Pravilnika o radu i opisu posla.

GRUPA POSLOVA	OPIS GRUPE S RADNIM MJESTIMA	KOEFICIJENT
I	Grupa poslova koja podrazumijeva jednostavan rutinski rad Radna mjesta kao što su: Pomoćni radnik, Čistačica, Servirka	1,15-1,25
II	Grupa poslova koja podrazumijeva jednostavnije poslove i radne zadatke, te poslove koji su složeniji ali zahtijevaju konzultacije u njihovu izvršavanju. Radna mjesta kao što su: Cestar, Portir	1,27-1,40
III	Grupa poslova koja podrazumijeva srednje složene poslove i radne zadatke, te poslove koji su složeniji i zahtijevaju povremene konzultacije u njihovu izvršavanju. Radna mjesta kao što su: Mehaničar, Strojbravar, Električar, Domar, POS, Administrator	1,50-1,96
IV	Grupa poslova koja podrazumijeva srednje složene i raznovrsnije poslove i zadatke za čije su obavljanje potrebne konzultacije u njihovu izvršavanju. Radna mjesta kao što su: Tajnik, Vozač- Cestar, Blagajnik, Skladištar, Portir-grupovođa	2,01-2,19
V	Grupa poslova koja podrazumijeva poslove koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti u njihovu izvršavanju Radna mjesta kao što su: Kontrolor-blagajnik, Tehničar - Električar-grupovođa, Tehničar-elektroničar, Tehničar – Električar, Tehničar, Supervizor, Kontrolor prometa, Ophodar, Predradnik,	2,24-2,53
VI	Radna mjesta kao što su: Grupa poslova koja podrazumijeva poslove koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti u njihovu izvršavanju Radna mjesta kao što su: Tehničar- Elektroničar-grupovođa, Asistenti	2,76-4,80
VII	Grupa poslova koja podrazumijeva najsloženije poslove i radne zadatke s najvećim značenjem za vođenje poslovanja, kreativne poslove i zadatke. Radna mjesta kao što su: Voditelji organizacijskih dijelova	

Članak 69.

(1) Utvrđuju se koeficijenti za radna mjesta na bazi 174 satnog mjeseca sa iskazanom cijenom rada kako slijedi.

Radno mjesto	Koeficijent	Bruto plaća	Bruto satnica
Pomoćni radnik	1,15	3.275,95	18,83
Čistačica	1,21	3.446,87	19,81
Servirka	1,23	3.503,84	20,14
Cestar	1,27	3.617,79	20,79
Portir	1,40	3.988,11	22,92
Mehaničar	1,50	4.272,98	24,56
Strojbravar	1,50	4.272,98	24,56
Električar	1,50	4.272,98	24,56
Domar	1,50	4.272,98	24,56
POS	1,96	5.583,35	32,09
Administrator	1,96	5.583,35	32,09
Tajnik	2,01	5.725,79	32,91
Vozač - cestar	2,04	5.811,25	33,40
Blagajnik	2,04	5.811,25	33,40
Skladištar	2,15	6.124,57	35,20
Portir-grupovođa	2,19	6.238,54	35,85

Kontrolor - blagajnik	2,24	6.380,98	36,67
Tehničar	2,50	7.121,63	40,93
Tehničar - Električar	2,50	7.121,63	40,93
Tehničar - Elektroničar	2,50	7.121,63	40,93
Tehničar – Električar - grupovođa	2,50	7.121,63	40,93
Supervizor	2,50	7.121,63	40,93
Kontrolor prometa	2,51	7.150,11	41,09
Ophodar	2,51	7.150,11	41,09
Predradnik	2,53	7.207,08	41,42
Tehničar - Elektroničar- grupovođa	2,76	7.862,27	45,19
Asistent menadžeru odjela administracije i financija	3,07	8.745,36	50,26
Asistent- Kontrolor kvalitete i naplate cestarine	3,26	9.286,60	53,37
Asistent menadžeru odjela naplate cestarine	3,27	9.315,09	53,54
Asistent generalnom menadžeru	4,07	11.594,01	66,63
Asistent u odjelu održavanja, Asistent za sigurnost i kontrolu prometa	4,80	13.673,52	78,58

Radniku koji, uz svoj posao, obavlja i posao dragovoljnog vatrogasca plaća se uvećava za 500,00 kuna.

Radnik – pripravnik, tijekom probnog rada do 12 (dvanaest) mjeseci, ima prvo na plaću u iznosu od 85% od osnovne plaće koja je određena za radno mjesto na koje se radnik zapošljava.

Uvećanje plaće i dodaci

Članak 70.

Osnovna plaća radnika uvećava se:

- Radnik ima pravo na povećanje plaće za radni staž, na način da se osnovica plaće uvećava za 0,3% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 71.

Osnovna plaća radnika uvećava se:

- Radniku za rad sa strankama (blagajnik, i supervizor), u odjelu Naplate Cestarine u periodu: od 01.06. do 30.09. 10%

Članak 72.

(1) Radniku se uvećava plaća za:

- prekovremeni rad 30%
- noćni rad 30%
- rad nedjeljom, na dane državnih praznika i blagdana 30%
- rad na dane katoličkog Božića i Uskrsa 50%
- pasivno dežurstvo 5%

(2) U slučaju kada radnik po nalogu ovlaštenog rukovoditelja privremeno, a najmanje mjesec dana, obavlja poslove drugog privremeno odsutnog radnika (god. 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.

(3) Ukoliko je prisutno više prethodno navedenih uvjeta istovremeno, dodaci iz prethodnog stavka ovog članka se kumuliraju, osim u slučaju ako je, državni praznik ili blagdan utvrđen Zakonom, nedjelja.

Članak 73.

(1) Radniku kojem do ostvarenja prava na starosnu mirovinu nedostaje 5 godina Poslodavac ne može smanjivati plaću.

(2) U slučaju kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti zbog: starosti – 5 godina pred starosnu mirovinu, profesionalnog oboljenja ili povrede na radu, Poslodavac će omogućiti radniku posao s povoljnijim uvjetima i to bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa navedenih okolnosti.

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

Varijabilni dio plaće pojedinog radnika

Članak 74.

Poslodavac može stimulirati pojedinog radnika do maksimalno 10% osnovice plaće radnika, ako radnik u izvršavanju svojih radnih zadataka pristupa s posebnom pozornošću, pritom ostvarujući povećani radni učinak, kao rezultat takvog rada.

Zamjena Upozorenja na propuste iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza Ugovora o radu, uskratom plaće

Članak 75.

(1) Radniku koji svojim postupanjem ili propuštanjem krši obveze iz radnog odnosa, a koje kršenje, prema ocjeni Poslodavca predstavlja osnovu za upozorenje na propuste iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza ugovora o radu, Poslodavac može takvo Upozorenje zamijeniti uskratom do 10% iznosa osnovice plaće radnika.

(2) Odluku o uskrati određenog iznosa osnovice plaće radnika Poslodavac će dostaviti u pisanom obliku radniku na kojeg se odnosi, te će istu odluku dostaviti i Radničkom vijeću ili Sindikatu, ukoliko kod Poslodavca u tom trenutku ne djeluje Radničko vijeće.

(3) Protiv odluke iz stavka 2. ovog članka, radnik može u roku 8 dana, računajući od dana urednog primitka odluke, uskratiti Poslodavcu pravo na uskratu iznosa osnovice plaće određenog tom odlukom. U slučaju propuštnaja ostavljenog roka, smatra se da je radnik suglasan sa predmetnom odlukom.

(4) Ako radnik iskoristi svoje pravo iz stavka 3. ovog članka, Poslodavac ne može izvršiti uskratu iznosa određenog odlukom iz stavka 2. ovog članka, te je svako drukčije postupanje Poslodavca ništavno i bez pravnog učinka. U tom slučaju, predmetna odluka smatrat će se upozorenjem na propuste iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza ugovora o radu.

(5) Danom izvršenja uskrate određenog iznosa osnovice plaće od strane Poslodavca, smatrat će se kako radnik nije prekršio obveze iz radnog odnosa, a slijedom propusta na osnovi kojih je predmetna odluka donesena.

Jednokratni dodaci na plaću

Članak 76.

Poslodavac se obvezuje svakom radniku isplatiti jednokratni dodatak na plaću u slijedećim slučajevima:

(1) povodom uskrasnih blagdana (uskrsnica) uz isplatu plaće koja prethodi Uskrsu u iznosu od 700,00 kuna neto.

(2) za korištenje godišnjeg odmora (regres) prilikom obračuna plaće za mjesec lipanj u iznosu od 1.000,00 kuna neto.

(3) za blagdan Svetog Nikole, dar za svako dijete do 15 godina starosti, uz isplatu plaće za mjesec studeni u iznosu od 400,00 kuna neto.

(4) povodom božićnih i novogodišnjih blagdana (božićnica) uz isplatu plaće za mjesec studeni u iznosu od 700,00 kuna neto.

(5) Pravo iz stavka 3. ovoga članka imaju radnici samo za djecu koja su upisana u poreznu karticu radnika kao uzdržavani članovi uže obitelji.

Članak 77.

Poslodavac se obvezuje da će počevši od 01.01.2010. usklađivati jednokratne dodatke na plaću utvrđene u članku 76. i članku 88. ovog Kolektivnog Ugovora, sukladno maksimalnom neoporezivom iznosu koji se utvrđuje važećim Pravilnikom o porezu na dohodak.

Naknada plaće

Članak 78.

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 prijete neposredna opasnost za život i zdravlje,
- ako dođe na posao, a prethodnog dana ili ranije nije obaviješten da toga dana neće raditi,
- ako dođe do prekida rada, ali ne krivnjom radnika,
- obavljanja zadataka povjerenika radnika za zaštitu na radu (četiri sata tjedno),
- obavljanja zadataka člana Radničkog vijeća ili Sindikalnog Povjerenika u ime Radničkog vijeća (šest sati tjedno).

Naknada za korištenje godišnjeg odmora

Članak 79.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini koju bi primio da je to vrijeme proveo na redovnom radu, po osnovi prosjeka u prethodna tri mjeseca.

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 80.

- (1) Naknada plaće u visini 100% osnovice za obračun pripada radniku u slučaju bolovanja ili liječenja zbog povrede na radu, na službenom putovanju ili zbog profesionalnog oboljenja.
- (2) U slučaju odsutnosti s rada do 42 dana zbog privremene nesposobnosti prouzročene bolešću, radniku pripada naknada plaće u visini utvrđenoj propisima o zdravstvenom osiguranju.
- (3) Osnovicu za obračun visine naknade plaće zbog privremene nesposobnosti za rad čini prosječna netto plaća isplaćena radniku u prethodna tri mjeseca.

VIII MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 81.

- (1) Kada radnik radi izvan sjedišta ugovorenog mjesta rada - rad na terenu, pripada mu pravo na terenski dodatak. Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju. Nalog za rad na terenu se izdaje u pismenom obliku. Svim radnicima pripada pod istim uvjetima, na istom terenu jednaki terenski dodatak. Terenski dodatak može iznositi i manje od maksimalno neoporezivog neto iznosa utvrđenog posebnim propisima.
- (2) Radniku kojem je odlukom Poslodavca određeno mjesto rada različito od mjesta njegovog prebivanja, odnosno različito od redovnog mjesta rada, tj. Autoceste Zagreb - Macelj, ima pravo na naknadu za odvojen život u maksimalnom neoporezivom neto iznosu.
- (3) Terenski dodatak i naknada za odvojeni život međusobno se isključuju.
- (4) Mjesto rada je čitava autocesta Zagreb – Macelj sa pripadajućim ispostavama.

Troškovi prijevoza

Članak 82.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte.
- (2) Radnik kojemu je odobreno korištenje službenog vozila Društva od 0 do 24 sata, nema pravo na troškove prijevoza.

Jubilarna nagrada

Članak 83.

(1) Radniku će se isplatiti jubilarne nagrade za ukupni radni staž kod Poslodavca. Visina jubilarne nagrade isplaćuje se radniku u sljedećim iznosima:

- | | |
|-----------------------------|------------|
| • 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 isplatiti će se sljedeći mjesec nakon mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu u neto iznosu.

Članak 84.

(1) Učenicima i studentima koji nemaju potpisan ugovor o radu, a obavljaju učeničku odnosno studentsku praksu temeljem propisa o školovanju, Poslodavac može isplatiti nagradu za taj rad. Iznos nagrade određuje Poslodavac.

(2) Za vrijeme rada - prakse, učenicima i studentima priznaju se troškovi prijevoza.

Članak 85.

(1) Ako Poslodavac odobri radniku korištenje privatnog automobila za potrebe rada, priznat će mu troškove sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

(2) Uporabu vlastitog automobila u službene svrhe odobrava Poslodavac.

Otpremnina

Članak 86.

(1) Radniku koji odlazi u mirovinu Poslodavac je dužan isplatiti otpremninu u roku od 30 dana od dana umirovljenja.

(2) Iznos otpremnine utvrđuje se u visini maksimalno neoporezivog priznatog rashoda sukladno zakonskom propisu.

Članak 87.

(1) Radnik koji s Poslodavcem ima sklopljen Ugovor o radu, a koji se otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih skrivljenim ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu koja se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa kod Poslodavca.

(2) Osnovica za isplatu otpremnine je 1/3 prosječne mjesečne plaće isplaćena radniku u posljednja tri mjeseca a isplaćuje se za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

Solidarne pomoći

Članak 88.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na jednokratnu potporu (solidarnu pomoć) u ovim slučajevima:

- invalidnosti 2.500,00 kn
- smrti radnika 7.500,00 kn
- smrti člana uže obitelji 3.000,00 kn
- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana 2.500,00 kn
- rođenja djeteta 1.000,00 kn
- uklanjanja posljedica elementarnih nepogoda i šteta uz predočenje dokumentacije o procjeni štete do 10.000,00 kn neto.

Članak 89.

(1) Radnik koji je po nalogu Poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvu, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja, temeljem priloženih računa.

(2) Troškovi za noćenje priznaju se u visini stvarnih troškova, temeljem priloženih računa, ali najviše do cijene hotela kategorije s 3 zvjezdice.

(3) Rad na trasi autoceste Zagreb - Macelj, u sjedištu ili ispostavama Društva nije službeni put i za takav rad radnik nema pravo na dnevnicu.

IX. OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 90.

- (1) Ugovorom o radu može se ugovoriti otkazni rok (redoviti otkaz) u slučajevima kada taj ugovor otkazuje Poslodavac.
- (2) Ako ugovorom o radu nije povoljnije za radnika ugovoren otkazni rok, Poslodavac otkazuje ugovor o radu u slijedećim rokovima:
- (3) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:
- dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno manje od godinu dana.
 - mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno godinu dana.
 - mjesec dana i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno dvije godine.
 - dva mjeseca ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno pet godina.
 - dva mjeseca i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno deset godina.
 - tri mjeseca ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno dvadeset godina.
- (4) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u prethodnom stavku ovog članka
- (5) U slučaju redovitog otkaza od strane radnika, otkazni rok utvrđen u stavku trećem ovog članka smanjuje se za polovicu, a ako radnik za to ima osobito važan razlog, otkazni rok može biti i kraći.

Članak 91.

- (1) Radniku kod kojeg je nastupilo smanjenje radne sposobnosti ili invalidnost, ali nije ostvario pravo na mirovinu, Poslodavac je dužan tom radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu po kojem radnik može izvršavati druge ugovorom preuzete obveze, ukoliko postoji takvo radno mjesto kod Poslodavca, s tim da takav radnik zadržava plaću radnog mjesta s kojeg je raspoređen, ukoliko je to za njega povoljnije.
- (2) Ukoliko takve mogućnosti ne postoje, primijenit će se odredbe Zakona o radu.

Program zbrinjavanja viška radnika

Članak 92.

- (1) Poslodavac koji u razdoblju od 90 dana namjerava zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazati najmanje 20 ugovora o radu, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška radnika
- (2) Pri izradi programa iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan na način i pod uvjetima propisanim Zakonom, savjetovati se sa radničkim vijećem i nadležnom službom zapošljavanja.
- (3) Poslodavac je dužan radničkom vijeću i nadležnoj službi zapošljavanja, pravovremeno dostaviti u pisanom obliku odgovarajuće podatke, uključujući i razloge za namjeravane otkaze, o broju i vrsti radnika koji će vjerojatno biti obuhvaćeni te o roku u kojem namjerava otkazati ugovore o radu.
- (4) Nadležna služba zapošljavanja o podacima iz stavka 3. ovoga članka dužna se očitovati u roku od osam dana od dana primitka podataka, a ako se u tome roku ne očituje smatra se da nema primjedbi i prijedloga.
- (5) Prilikom utvrđivanja programa iz stavka 1. i 2. ovoga članka, poslodavac je dužan izjasniti se o mišljenjima i prijedlozima radničkoga vijeća i nadležne službe zapošljavanja, u svezi s mjerama koje treba poduzeti da bi se spriječili ili na najmanju mjeru ograničili očekivani otkazi ugovora o radu te o mjerama ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu.

X. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 93.

- (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 povrijeđeno 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) Ako Poslodavac o zahtjevu iz stavka 1. ovog članka odluči nakon proteka roka od 15 dana, rok za podnošenje tužbe počinje teći od dana dostave odluke Poslodavca o tom zahtjevu.

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

Članak 94.

(1) Radnik kojemu do stjecanja prava na mirovinu nedostaje 5 (pet) godina staža ili 5 (pet) godina života, zadržava pravo na plaću koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti, ako je to za njega povoljnije.

(2) Plaća iz stavka 1. ovog članka uvećava se u razmjeru s rastom prosječne plaće kod Poslodavca za to radno mjesto.

(3) Radniku kojem prema propisima o mirovinskom osiguranju do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje pet godina života, 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.

Članak 95.

(1) Radnik koji je utvrđen tehnološkim viškom i s kojim je raskinut ugovor o radu, ima prednost pri zapošljavanju u slučaju potrebe za radnicima njegove stručne osposobljenosti i kvalifikacija.

(2) Prednost ostvaruje samo onaj radnik koji nije zaposlen i nalazi se u evidenciji službe za zapošljavanje.

(3) Radniku ovo pravo prestaje kad prođe (1) jedna godina od raskida Ugovora o radu.

Rehabilitacija radnika koji je upozoren na propuste iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza ugovora o radu

Članak 96.

(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 dvije godine od dana kada je predmetno upozorenje dostavljeno radniku na kog se odnosi.

(2) Odredba iz stavka 1. ovog članka ne odnosi se na slučajeve iz članka 75. ovog Kolektivnog Ugovora.

(3) 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.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 97.

(1) Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja od strane 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 98.

(2) Poslodavac će posebnom odlukom imenovati osobu koja je, osim njega, ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za dostojanstvo radnika.

(3) Poslodavac ili osoba iz stavka 1. 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 1. 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 prethodno zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavjestio Poslodavca u roku od osam dana od dana 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.

XI. OSIGURANJE RADNIKA

Članak 99.

Poslodavac će o vlastitom trošku, s relevantnom osiguravajućom kućom, zaključiti:

1. Policu osiguranja osoba od posljedica nesretnog slučaja (nezgoda radnika), s pokrićem za:
 - Smrt uslijed nezgode
 - Smrt uslijed bolesti
 - Trajni invaliditet uslijed nezgode
 - Teško bolesna stanja
 - Iznenadna smrt zbog bolesti

Pokriće police osiguranja je 24 sata

2. Policu odgovornosti prema radnicima:
 - Po štetnom događaju – 400.000,00 HRK.

Članak 100.

(1) Poslodavac će o vlastitom trošku u roku od 30 dana od dana potpisa ovog Ugovora zaključiti policu o dopunskom zdravstvenom osiguranju svojih radnika.

(2) Poslodavac će radniku nadoknaditi nastalu štetu u slučaju da Poslodavac nije zaključio policu osiguranja iz članka 99. i stavka prvog ovog članka.

XII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 101.

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.

XIII. DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 102.

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

Članak 103.

Sindikati samostalno odlučuju 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 pojedini sindikat bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.
- (3) Povreda prava na sindikalno organiziranje smatra se povredom radne obveze.
- (4) Sindikat se obvezuje da će svoje aktivnosti provoditi sukladno Zakonu i ovom Ugovoru.

Članak 105.

- (1) Stranke ovog Ugovora suglasne su da u dobroj vjeri 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, telefaksa i računala s pristupom mreži ,
 - 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,
 - ukoliko Poslodavac organizira sastanke izvan sjedišta tvrtke dužan je Sindikalnom Povjereniku osigurati pravo na troškove putovanja, smještaja i dnevnica sukladno aktu Poslodavca i ovom Ugovoru.

Članak 106.

- (1) Sindikalni povjerenik, odnosno Predstavnik, ima pravo kod Poslodavca štiti i promicati pojedinačna i kolektivna prava i interese članova Sindikata. U tu svrhu Poslodavac je dužan Sindikalnom povjereniku odnosno Sindikalnom predstavniku omogućiti pristup podacima važnim za ostvarivanje tog prava.
- (2) Sindikalni povjerenik, odnosno Predstavnik, mora svoje pravo i obvezu iz stavka 1. ovog članka ostvarivati tako da ni na koji način ne šteti djelotvornosti poslovanja Poslodavca.
- (3) Na zahtjev Poslodavca, Sindikalni povjerenik, odnosno Predstavnik, dužan je identificirati se odgovarajućom punomoći ili iskaznicom koja sadrži odgovarajuća ovlaštenja.

Članak 107.

- (1) Sindikat samostalno određuje svog Povjerenika odnosno, Predstavnika, iz redova svojih članova.
- (2) Sindikat se obvezuje da će pisano izvijestiti Poslodavca o imenovanju, odnosno izboru, te opozivu sindikalnog povjerenika ili Predstavnika, i to najmanje u roku od 15 dana od dana tog imenovanja odnosno izbora ili opoziva.
- (3) Sindikalni povjerenik prema odredbama ovog članka obavlja svoje aktivnosti u pravilu izvan radnog vremena i primaju plaću u skladu s ovim Ugovorom i Ugovorom o radu.
- (4) Sindikalnom povjereniku, prema odredbama ovog članka, za vrijeme obavljanja dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, Poslodavac može otkazati Ugovor o radu samo uz prethodnu suglasnost Sindikata.
- (5) Sindikalnog povjerenika za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti Sindikata, nije moguće rasporediti na drugo radno mjesto ili ga na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike.
- (6) Zaštitu utvrđenu ovim ugovorom uživa Sindikalni povjerenik kod Poslodavca sukladno važećim odredbama Zakona o radu.

Članak 108.

- (1) Ozljeda Sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta 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.

XIV. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA I NAČELO SOCIJALNOG MIRA

Članak 109.

Stranke ovog kolektivnog ugovora sporazumno utvrđuju da će se svaki međusobni kolektivni radni spor rješavati sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 110.

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

(2) Smatra se da je među strankama došlo do spora ako se one ne sporazume o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora, odnosno, o drugim prijedlozima za rješavanje spornih situacija.

Članak 111.

Postupak mirenja pokreće se na zahtjev bilo koje strane, a mora se završiti u roku od 5 (pet) radnih dana od dana ustanovljenja Mirovnog vijeća. O pitanjima koja nisu riješena ovim Ugovorom, a vezano za postupak mirenja, postupak će se provoditi sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 112.

(1) Mirenje provodi Mirovno vijeće.

(2) Mirovno vijeće ima 3 (tri) člana. Svaka strana imenuje po jednog člana u Mirovno vijeće.

(3) Stranke u sporu sporazumno imenuju trećeg člana.

Članak 113.

(1) Stranke mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog Mirovnog vijeća. Mirenje je bezuspješno ako bilo koja strana pismeno izjavi da mirenje smatra neuspješnim.

(2) Svaki sporazum koji stranke postignu mora biti u pisanom obliku.

(3) Sporazum je sastavni dio Kolektivnog ugovora ako se na njega odnosi i dopunjuje ga, odnosno mijenja, te ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

Članak 114.

(1) Ako je mirenje neuspješno, stranke spora mogu rješavanje spora sporazumno povjeriti arbitraži.

(2) Arbitraža ima pet (5) članova. Svaka strana imenuje po dva (2) člana, a Predsjednika zajednički. Ukoliko se strane ne dogovore oko izbora Predsjednika, zatražit će od Gospodarsko socijalnog vijeća da ga imenuje u roku od 24 sata od primitka zahtjeva.

(3) Postupak pred arbitražom stranke mogu urediti posebnim aktom. Arbitraža može odlučivati samo o pitanjima koje su pred nju iznijele stranke spora.

(4) Stranke se obavezuju da će Arbitražno vijeće utemeljiti u roku od 15 dana od dana nastanka spora, ako su suglasne da spor povjere arbitraži.

Članak 115.

(1) Ako se radi o sporu o tumačenju ili primjeni Zakona, drugog propisa ili Kolektivnog ugovora, arbitraža će temeljiti svoju odluku na Zakonu, drugom propisu ili Kolektivnom ugovoru.

(2) Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora, arbitraža će temeljiti svoju odluku na pravičnosti. Arbitražna odluka mora biti obrazložena.

(3) Arbitražna odluka je obvezujuća.

(4) Protiv arbitražne odluke nije dopuštena žalba.

(5) Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora, arbitražna odluka ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

Članak 116.

Postupak pred Arbitražnim vijećem je hitan i mora se riješiti najkasnije u roku 10 (deset) dana od dana iznošenja spora pred arbitražu.

Članak 117.

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 na jednake dijelove.

XV ŠTRAJK I ŠTRAJK SOLIDARNOSTI

Članak 118.

Štrajk organizira i provodi Sindikat u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 119.

(1) Sindikati ili njihove udruge više razine imaju 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 u roku od najmanje 30 dana od dana dospijanja.

(2) Štrajk se mora najaviti Poslodavcu, odnosno udruzi Poslodavaca protiv koje je usmjeren. Također štrajk solidarnosti mora se najaviti Poslodavcu kod kojeg se taj štrajk organizira.

(3) Štrajk se ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen Zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele.

(4) Štrajk solidarnosti se smije započeti bez provedbe postupka mirenja, ali ne prije isteka dva dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira.

(6) U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

Članak 120.

(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. ovog članka sadrže naročito odredbe o radnim mjestima i broju radnika koji 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 sprečavanja 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,
- 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.

XVI AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOSŁJAVANJE

Članak 121.

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 Poslodavcu,
- za obavljanje poslova na radnim mjestima za koje je u razdoblju od šest mjeseci dao poslovno uvjetovane otkaze ugovora o radu, kao tehnološkom višku.
- za radna mjesta radnika koji su privremeno ustupljeni drugom Poslodavcu.

Članak 122.

- (1) Prava radnika EGIS ROAD OPERATION CROATIA d.o.o. utvrđena ovim Ugovorom ne mogu se umanjivati zbog sklapanja privremenog ugovora o zapošljavanju s agencijom.
- (2) Broj angažiranih radnika na temelju sklopljenog ugovora s agencijom ne može prelaziti više od 6% u odnosu na ukupni broj zaposlenih kod Poslodavca.
- (3) Ukoliko Poslodavac u slučaju izvanrednog povećanja opsega poslova rasporedom zaposlenih radnika ne može zadovoljiti potrebe povećanog opsega poslova, kao i u slučajevima zamjene radnika privremeno nesposobnog za rad, zamjene radnice radi korištenja porodnog dopusta, te i u svim drugim slučajevima iznimne potrebe za privremenim povećanjem broja radnika, može angažirati radnika temeljem sklopljenog privremenog ugovora o zapošljavanju s Agencijom. U svim ostalim slučajevima Poslodavac se obvezuje pridržavati važećih odredbi stavka 2. ovog članka Kolektivnog ugovora.
- (4) Poslodavac je dužan na pisani zahtjev Radničkog vijeća/Sindikalnog povjerenika dostaviti podatke o broju i razlozima sklapanja ugovora s agencijom za privremeno zapošljavanje u roku od 7 dana od dana primitka zahtjeva, a u svakom slučaju 2 puta godišnje.

XVII TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA

Članak 123.

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

XVIII TRAJANJE I PRIMJENA OVOG UGOVORA

Članak 124.

- (1) Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme u trajanju od četiri godine i smatra se sklopljenim kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih stranaka.
- (2) Odredbe Kolektivnog Ugovora stupaju na snagu danom potpisa a primjenjuju se od 01.10.2008. godine.

XIX PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 125.

- (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 važećim odredbama Zakona o radu.
- (3) Ugovorna stranka kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga, te se obvezuje pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u daljnjem 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 126.

- (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) U slučaju otkaza ovog ugovora, otkazni rok je dva mjeseca od dana dostave pisanog otkaza drugoj ugovornoj stranki.
- (3) U slučaju bitnih promjena uvjeta poslovanja i materijalnog položaja Poslodavca (stavak 1, alineja 3 ovog članka) ugovorne stranke suglasno utvrđuju prestanak važenja ovog ugovora, pod uvjetom da ne uspiju isti uskladiti s nastalim promjenama.

Članak 127.

- (1) Ugovorne stranke se obvezuju odmah pristupiti pregovorima u slučaju nastupa okolnosti iz članka 126 stavak 1., alineja 3.
- (2) U svim drugim slučajevima iz članka 126., stavak 1, stranke se obvezuju otpočeti s pregovorima u roku od 60 dana od dana dostave pisanog prijedloga drugoj ugovornoj strani.
- (3) U slučaju nastupa okolnosti iz članka 126., stavak 1, poslodavac se obvezuje poštivati nematerijalna prava radnika utvrđena ovim Ugovorom do trenutka sklapanja novog Kolektivnog Ugovora, a najduže 6 mjeseci nakon dana otpočinjanja pregovora o novom Kolektivnom Ugovoru.

Članak 128.

- (1) Ugovorne stranke se obvezuju pristupiti pregovorima o obnovi ovog Ugovora u roku od 60 dana prije prestanka važenja istog.
- (2) Ovaj ugovor primjenjivat će se do sklapanja novog Kolektivnog Ugovora, a najduže 6 mjeseci od dana prestanka važenja Ugovora.

Članak 129.

Ovaj Ugovor sastavljen je Ušest (6) istovjetnih primjeraka, od kojih Poslodavac zadržava dva (2) primjerka, Sindikat zadržava dva (2) primjerka, te dva (2) primjerka koja se dostavljaju Ministarstvu gospodarstva, rada i poduzetništva, Upravi za rad i tržište rada.

NEZAVISNI CESTARSKI SINDIKAT

EGIS ROAD OPERATION CROATIA D.O.O.

Predsjednik Sindikata:

Direktor :

Mijat Stanić

Henri Skiba

Predsjednik Sindikalne Podružnice:

Denis Konta