

KOLEKTIVNI UGOVOR

listopad 2008.

Sadržaj

1. OPĆE ODREDBE	3
2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	4
3. RADNO VRIJEME	5
4. ODMORI I DOPUSTI	8
5. PLAĆE	12
6. DODACI NA PLAĆU	13
7. NAKNADE PLAĆE	15
8. OSTALA MATERIJALNA PRAVA	17
9. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU	19
10. OTKAZ UGOVORA O RADU	22
11. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA	23
12. OSIGURANJE RADNIKA	24
13. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	24
14. DJELOVANJE SINDIKATA.....	25
15. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA I NAČELO SOCIJALNOG MIRA	26
16. ŠTRAJK	28
17. TRAJANJE I PRIMJENA UGOVORA	28
18. IZMJENE, DOPUNE, OBNOVA.....	28
19. ZAVRŠNE ODREDBE	29

Na temelju članka 194. Zakona o radu (Narodne novine broj 137/04.- pročišćeni tekst) AUTOCESTA RIJEKA-ZAGREB d.d., Zagreb, Ul. Grada Vukovara 54 (u daljnjem tekstu: **Poslodavac**) i Nezavisni cestarski sindikat, Podružnica Autocesta Rijeka-Zagreb, Zagreb, Jadranska avenija 6, (u daljnjem tekstu: **Sindikat**) zaključili su u Zagrebu dana 29. listopada 2008. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR

1. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

Članak 2.

Prema odredbama ovog Ugovora poslodavac je AUTOCESTA RIJEKA-ZAGREB d.d. Zagreb, za koje radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

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

Ovaj Ugovor primjenjuje se na području Republike Hrvatske.

Članak 3.

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

Odredbe ovog Ugovora odnose se na sve radnike zaposlene kod Poslodavca, bez obzira na članstvo u bilo kojem sindikatu.

Članak 4.

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

Ako bi općim aktom Poslodavca pojedino pravo radnika bilo manje od prava utvrđenog ovim Ugovorom, izravno se primjenjuju odredbe ovog Ugovora.

Članak 5.

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.

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

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

Članak 6.

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 dvije godine, nastavlja primjenjivati ovaj Ugovor.

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 prenosa 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 se obvezuje pravovremeno o svemu obavijestiti Sindikat, koji je stranka ovog Ugovora, te se o svim pitanjima s njime konzultirati.

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 8.

Radni odnos zasniva se pisanim ugovorom o radu između poslodavca i izabranog kandidata .

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno ili određeno vrijeme.

Članak 9.

Ugovor o radu može se sklopiti i na određeno vrijeme kada za to postoji stvaran i važan razlog, uvjetovan rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito kada se radi o:

- poslu koji je uvjetovan privremenim povećanim prometom na autocesti
- poslu koji je uvjetovan privremenom potrebom za pojačano održavanje autoceste,
- zamjeni privremeno odsutnog radnika,
- vremenski i stvarno ograničenoj narudžbi ili drugom privremenom povećanju opsega poslova
- privremenim poslovima za obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu,
- ostvarenju određenog poslovnog pothvata,
- drugim slučajevima koje dogovore stranke Ugovora

Članak 10.

Ugovor na određeno vrijeme u trajanju dužem od tri godine, pored slučajeva utvrđenih Zakonom, smije se sklopiti u slučaju:

- kada se obavljanje poslova odnosi na realizaciju projekta izgradnje autoceste, najduže do okončanja izgradnje
- 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, najduže do okončanja sudskog postupka

Članak 11.

U iznimnim slučajevima, kada radnik u tijeku radnog odnosa na određeno vrijeme, zbog potrebe obavljanja poslova, nije mogao iskoristiti pripadajući godišnji odmor, Ugovor o radu na određeno vrijeme smije se produžiti za pripadajući broj dana godišnjeg odmora. U periodu produžetka radnog odnosa radnik ne radi već koristi godišnji odmor. Nakon isteka godišnjeg odmora prestaje mu radni odnos.

Članak 12.

Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i sve uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova ako to nije propisano posebnim propisima.

Članak 13.

Poslodavac je obavezan radniku u radnom odnosu osigurati obavljanje posla 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 se obvezuje da neće ustupati poslove drugim pravnim i fizičkim osobama, čije bi ustupanje moglo izazvati smanjenje broja radnika kod poslodavca.

3. RADNO VRIJEME

Članak 15.

Poslodavac će pisanom odlukom utvrditi početak i završetak radnog vremena, preraspodjelu i raspored radnog vremena, kao i klizno radno vrijeme, o čemu je obavezan pravodobno prije donošenja iste savjetovati se sa Sindikatom, strankom ovog Ugovora.

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 pet radnih dana (ponedjeljak - petak).

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.

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.

Svaka stranka ovog Ugovora može Ministarstvu nadležnom za rad predložiti donošenje pravilnika kojim se utvrđuju pitanja iz stavka 1. ovog članka.

Radnik koji radi sa skraćenim radnim vremenom sva prava ostvaruje kao da radi u punom radnom vremenu.

Prekovremeni rad

Članak 19.

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

U slučaju neizostavne hitnosti poslodavac može prekovremeni rad naložiti usmeno ili pismeno.

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

Preraspodjela radnog vremena

Članak 20.

Ako narav posla to zahtijeva, puno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena, s time da ukupno radno vrijeme ne prijeđe puno radno vrijeme za to razdoblje.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Za poslove sezonske naravi poslodavac može preraspodijeliti radno vrijeme i duže od 50 sati tjedno, ali ne duže od 60 sati, o čemu će dva puta godišnje izvješćivati sindikat.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Rad u smjenama

Članak 21.

1. Rad u smjeni, u smislu ovog Ugovora smatra se rad koji se tijekom cijele godine ili najmanje pet mjeseci u toku jedne godine kontinuirano obavlja u dvije ili tri smjene.
2. Smjenskim radom, u smislu ovog Ugovora, smatra se rad u trajanju od 24 sata neprekidno.
3. Rad u trećoj smjeni između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro narednog dana, smatra se noćnim radom.
4. Zbog potrebe posla rad se može organizirati i u međusmjenama, o čemu odluku donosi neposredni rukovoditelj.
5. Radniku na poslovima koji se inače ne obavljaju u smjenama može voditelj područja iznimno naložiti 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.)
Za obavljen posao radnik ostvaruje pravo na dodatke na plaću za smjenski rad za efektivno odrađene sate rada, ali ne i na povećani broj dana godišnjeg odmora zbog obavljenog rada u smjeni.

Članak 22.

Voditelj smjene u Podružnici za naplatu cestarine, koji zbog prirode posla, prema aktima poslodavca, ima obvezu zbog pripreme rada i preuzimanja posla, na radno mjesto doći 15 minuta prije početka radnog vremena i ostati 45 minuta nakon isteka radnog vremena, za to vrijeme (ukupno 1 sat po jednoj smjeni) ulazi u preraspodjelu radnog vremena.

Blagajnici naplate cestarine na NP Zagreb, NP Karlovac, NP Rijeka tijekom cijele godine, te NP Oštrovica i NP Rupa i Most Krk za vrijeme sezone (od 01.06 do 30.09) koji zbog prirode posla, prema aktima poslodavca, imaju obvezu radi pripreme za rad i preuzimanje posla na radno mjesto doći 15 minuta prije početka radnog vremena i ostati 15 minuta nakon isteka radnog vremena, a to vrijeme (ukupno 30 minuta po jednoj smjeni) ulazi u preraspodjelu radnog vremena.

Evidenciju odrađenih sati vodit će neposredni rukovodioci.

Rad u pasivnom dežurstvu

Članak 23.

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

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.

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

Radnik u pasivnom dežurstvu ima pravo na uvećanje plaće u visini 10% od efektivno provedenih sati na dežurstvu. Pasivno dežurstvo određuje se isključivo prema rasporedu koji odobrava voditelj područja.

4. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 24.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na stanku od najmanje 30 minuta, osim ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

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

Dnevni odmor

Članak 25.

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

Članak 26.

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

Tjedni odmor

Članak 27.

1. Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju najmanje 48 (četrdeset osam) sati neprekidno, (u pravilu subotom i nedjeljom), a ako je prijeko potrebno raditi u dane odmora, radniku će se osigurati odmor u pravilu prvi sljedeći radni dan, a najkasnije tijekom tjedna
2. Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz prethodnog stavka, može se koristiti naknadno u dogovoru s voditeljem područja, na način da se ne remeti redovno odvijanje procesa rada.
3. Radniku se mora osigurati korištenje tjednog odmora nakon 10 dana neprekidnog rada.

Godišnji odmor

Članak 28.

Najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo svake kalendarske godine je 18 radnih dana. Malodobni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje 24 radna dana.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora subota se ne računa u trajanje godišnjeg odmora.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti, koje je utvrdio ovlašten liječnik i dani plaćenog dopusta utvrđeni ovim Ugovorom.

Članak 29.

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

Članak 30.

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.

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 31.

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
- ako radni odnos prestane prije 01. srpnja tekuće godine.

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

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 32.

Trajanje godišnjeg odmora radnika određuje se tako da se na zakonski minimum od 18 radnih dana dodaju radni dani prema slijedećim mjerilima :

- 1. Prema složenosti poslova odnosno radnih zadataka :**
 - radniku koji radi na poslovima I i II grupe složenosti i pripravnicima 2 radna dana
 - radniku koji radi na poslovima III i IV grupe složenosti 3 radna dana
 - radniku koji radi na poslovima V grupe složenosti 4 radna dana
 - radniku koji radi na poslovima VI i VII grupe složenosti 5 radnih dana
 - radniku koji radi na poslovima VIII i IX grupe složenosti 6 radnih dana
- 2. Prema radnom stažu :**
 - do 2 godine 2 radna dana
 - od 2 do 10 godina 5 radnih dana
 - od 10 do 15 godina 6 radnih dana
 - od 15 do 20 godina 7 radnih dana
 - od 20 do 30 godina 8 radnih dana
 - od 30 godina na dalje 10 radnih dana
- 3. Prema zdravstvenom stanju i socijalnim uvjetima radnika:**
 - radniku mlađem od 18 godina 7 radnih dana
 - radniku invalidu rada i radniku s tjelesnim oštećenjem od 50 % i više 4 radna dana
 - majci djeteta do 7 godina 4 radna dana
 - majci dvoje djece ili više djece do 10 godina 5 radnih dana
 - samohranom roditelju djeteta do 10 godina 5 radnih dana
 - jednom od roditelja djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenom invaliditetu na osnovu nalaza zdravstvene organizacije 5 radnih dana
- 4. Prema uvjetima rada :**
 - radniku koji radi u smjenskom radu 2 radna dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora po svim mjerilima iz ovog članka ne može iznositi više od 30 radnih dana. Broj dana godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo utvrđuje se najkasnije s 30.-tim lipnjom godine na koju se izračun godišnjeg odmora odnosi. Nakon 30.lipnja broj dana godišnjeg odmora za tekuću godinu ne može se povećavati niti smanjivati.

Članak 33.

Slijepi radnik ima pravo 35 (trideset pet) radnih dana godišnjeg odmora bez obzira na prethodno utvrđene kriterije.

Članak 34.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u jednom ili više dijelova.

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.

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije početka korištenja.

Članak 35.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac uzimajući u obzir potrebe organizacije rada te potrebe i mogućnosti za odmor radnika.

Članak 36.

Obavijest o korištenju godišnjeg odmora obavezno se dostavlja radniku najkasnije 15 (petnaest) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 37.

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.
2. 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

Članak 38.

Pravo na godišnji odmor nema radnik koji je to pravo u cijelosti, za tekuću kalendarsku godinu iskoristio kod prethodnog poslodavca.

Prilikom prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku izdati potvrdu o korištenju godišnjeg odmora.

Ako radniku prestane radni odnos protivno njegovoj volji (poslovno i 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.

Plaćeni dopust

Članak 39.

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

1. prilikom sklapanja braka	5 dana
2. prilikom rođenja djeteta	5 dana
3. u slučaju smrti (suprug, roditelj, očuh, maćeha, djeca i njihovi supruzi, posvojitelj, posvojenici, vanbračna osoba).....	5 dana
4. u slučaju smrti roditelja supružnika, djedova i baka, braće i sestara	3 dana
5. za polaganje stručnog ispita, mature, diplomskog i poslijediplomskog ispita, na koje je poslodavac uputio radnika	5 dana
6. u slučaju teže bolesti u obitelji (suprug, roditelj, djeca, očuh, maćeha, djeca i njihovi supruzi, posvojitelj, posvojenici, vanbračna osoba) izvan mjesta stanovanja	3 dana
7. u slučaju selidbe u istom mjestu	3 dana
8. u slučaju selidbe na udaljenost veću od 50 km	4 dana
9. u slučaju elementarne nepogode	5 dana
10. prilikom stupanja u brak (djece, roditelja, posvojitelja, posvojenika).....	2 dana
11. za odlazak na odsluženje vojnog roka.....	2 dana
12. dobrovoljni davaoci za svako davanje krvi, koji se koristi isključivo na dan davanja ili prvi slijedeći dan ili slijedeća dva dana	2 dana
13. za sudjelovanje na sportskim, kulturnim i drugim priredbama od državnog interesa i interesa Poslodavca do	5 dana

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 potrebe iz toč. 3. toč. 4. i toč.12.

Članak 40.

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

Neplaćeni dopust

Članak 41.

Poslodavac može radniku na njegovu pisanu i obrazloženu molbu, koja sadrži suglasnost voditelja područja, odobriti odsustvovanje s rada bez naknade plaće u slijedećim slučajevima:

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

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

Dužina trajanja neplaćenog dopusta utvrđuje se Odlukom Poslodavca.

5. PLAĆE

Članak 42.

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;
- dodataka osnovnoj plaći po osnovi radnog staža i uvjeta rada težih od normalnih uvjeta koji nisu vrednovani u osnovnoj plaći;
- stalnog dodatka u visini 600,00 kuna
- stimulativnog i destimulativnog dijela plaće;
- plaćene premije s osnova polica dopunskog zdravstvenog osiguranja radnika;
- primitaka u naravi s osnova korištenja službenog automobila u privatne svrhe;
- ostalih primitaka koji se prema poreznim propisima smatraju plaćom

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme kada ne radi, a u slučajevima koji su određeni ovim Ugovorom, Pravilnikom o radu i Zakonom.

Prema ovom Ugovoru plaćom se smatra bruto-plaća radnika.

Članak 43.

Radnicima se plaća isplaćuje:

- nakon obavljenog posla
- u novcu
- u razdobljima koja ne smiju biti duža od mjesec dana
- mjesečno, i to najkasnije do 15-tog u mjesecu za prethodni mjesec

Članak 44.

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 radnog mjesta na kojima radnik radi.

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

Osnovica za plaću u trenutku zaključivanja ovog Ugovora utvrđuje se u iznosu od 2.832,50 kuna.

Svaka strana ovog Ugovora može pokrenuti pregovore o korekciji najniže osnovne plaće, ako se povećaju troškovi života u RH.

Postupak pregovaranja o korekciji najniže osnovice mora biti okončan u roku od 30 (trideset) dana od dana dostavljanja prijedloga.

Članak 45.

Na temelju ovog Ugovora, Pravilnikom o radu 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.

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, ali i psihofizičke osobine za rad na određenom radnom mjestu.

Članak 46.

Sva radna mjesta razvrstavaju se u 9 (devet) grupa složenosti.

Članak 47.

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

GRUPA POSLOVA	OPIS GRUPE	KOEFICIJENT
I.	Grupa poslova podrazumijeva jednostavan rutinski rad koji ne zahtjeva posebnu izobrazbu	1,50 do 1,70
II.	Grupa poslova podrazumijeva manje složene poslove i zadatke , odnosno rad pomoću jednostavnih sredstava za rad	1,71 do 2,40
III.	Grupa poslova podrazumijeva srednje složene poslove i zadatke na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova	2,41 do 3,00
IV.	Grupa poslova podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove i zadatke za čije su obavljanje potrebne konzultacije u njihovu izvršavanju	3,01 do 3,60
V.	Grupa poslova podrazumijeva složenije poslove i zadatke koji zahtjevaju veći stupanj samostalnosti u izvršavanju poslova i zadataka	3,61 do 4,20
VI.	Grupa poslova podrazumijeva poslove koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti u njihovu izvršavanju	4,21 do 5,20
VII.	Grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtjevaju inicijativu i kreativnost radnika u projektiranju poslova i zadataka	5,21 do 7,50
VIII.	Grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost radnika te dodatna specijalistička znanja potrebna za obavljanje tih poslova	7,51 do 8,50
IX	Grupa poslova podrazumijeva najsloženije poslove i zadatke s najvećim značajem za vođenje poslovanja , kreativne poslove i zadatke , istraživački rad , itd	8,51 do 9,60

Najkasnije 60 dana od potpisivanja ovog Ugovora poslodavac će uz prethodnu konzultaciju sa sindikatom preispitati raspored radnih mjesta unutar pojedinih grupa poslova.

6. DODACI NA PLAĆU

6.1. Dodatak na plaću za radni staž

Članak 48.

Ugovoreni koeficijent plaće pojedinog radnika uvećava se za svaku navršenu godinu radnog staža (efektivni rad) radnika za 0,5 % .

Pravo na uvećanje plaće, prema stavci 1. ovog članka pripada radniku za radni staž koji je upisan u radnu knjižicu uvećan za tekući radni staž kod Poslodavca.

6.2. Dodaci na plaću za otežane uvjete rada

Članak 49.

Radniku se uvećava osnovna plaća za otežane uvjete rada, odnosno za teže uvjete rada od normalnih za određeno radno mjesto i to za efektivne sate rada.

1. vozaču-strojaru	25%
2. radniku-cestaru.....	25%
3. ophodaru	25%
4. automehaničaru, autoelektričaru i bravaru za popravak vozila strojeva i priključaka na terenu	25%
5. električaru, elektroničaru za rad na visini (izmjena žarulja na rasvjetnim stupovima, opremi u tunelima te na mostovima i vijaduktima)	25%
6. vatrogascima tokom prometnih nesreća i incidentnim situacijama.....	25%

Dodaci na plaću za otežane uvjete rada po satima efektivnog rada isplaćuju se:
za vatrogasce tijekom cijele godine, za ostale radnike u zimskim uvjetima u periodu od 15.10. tekuće godine do 15.04. iduće godine i ljetnim uvjetima u periodu od 15.05. do 15.09. tekuće godine.

Otežanim uvjetima rada smatra se rad u tehnološkim uvjetima i u radnoj okolini u kojima se mjerama zaštite na radu ne mogu u cijelosti odstraniti štetni utjecaji na zdravlje radnika, povećani psihofizički napor, opterećenje osjetila, rad pod stresnim okolnostima i dr.

Radna mjesta s otežanim, odnosno posebnim uvjetima rada, obuhvaćena su elaboratom Procjena opasnosti koji je izradila tvrtka temeljem ovlaštenja Ministarstva rada, gospodarstva i poduzetništva.

Radna mjesta u Društvu na koja se primjenjuju odredbe ovog članka su: vozač-strojar, cestar, automehaničar, autoelektričar, bravar, električar, elektroničar, ophodar.

Članak 50.

6.3. Ostali dodaci na plaću

Radniku se uvećava plaća za:

• prekovremeni rad	50%
• noćni rad	50%
• rad nedjeljom	35%
• rad u smjenskom radu u drugoj smjeni	10%
• kad radnik radi na dane blagdana i neradne dane utvrđene Zakonom ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za	50%

Prava iz prethodnog stavka ovog članka radnik ostvaruje za svako pojedino povećanje plaće na temelju stvarno odrađenih sati rada odobrenih od neposrednog nadređenog rukovoditelja (kumuliranje prava).

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 koja se regulira dodatkom Ugovora o radu.

Članak 51.

6.4. Dodatak na plaću po osnovi stimulacije radnika

Stimulacija radnika ARZ-a utvrđena je odredbom Pravilnika o radu radnika ARZ-a

Kriterije za stimulaciju radnika utvrđuje Uprava društva svojom Odlukom u suradnji sa Sindikatom.

Odluka uprave Društva kojom se utvrđuju kriteriji i mjerila za stimulaciju radnika PNC, sastavni je dio Pravilnika o radu ARZ, odnosno pravila rada, obveze i odgovornosti radnika naplate cestarine (PNC).

Eventualne promjene okolnosti vezane za sistem naplate cestarine, a u svezi kriterija za stimulaciju radnika PNC, mogu se i mijenjati na način na koji su i doneseni.

7. NAKNADE PLAĆE

Članak 52.

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

- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- obnašanja zadaće člana Radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika, u vrijeme redovnog rad.vremena
- 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 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,
- obnašanje dužnosti povjerenika zaštite na radu u vrijeme redovnog radnog vremena

7.1 Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora

Članak 53.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječno isplaćene bruto plaće u prethodna tri mjeseca.

7.2. Naknada plaće za vrijeme bolovanja

Članak 54.

7.2.1 Naknada plaće zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja

Naknada plaće u visini 100% prosječno isplaćene bruto plaće u prethodna tri mjeseca pripada radniku u slučaju bolovanja ili liječanja zbog povrede na radu i službenom putovanju ili zbog profesionalnog oboljenja, ako se isplaćuje na teret poslodavca, a ako se naknada isplaćuje na teret HZZO poslodavac isplaćuje razliku plaće između naknade koju isplaćuje HZZO i prosječno isplaćene neto plaće u tromjesečju koje je prethodilo bolovanju, a što ne uključuje dio plaće za prekovremeni rad, stimulaciju i regres.

7.2.2. Naknada plaće za vrijeme bolovanja na teret poslodavca

U slučaju odsutnosti s rada do 42 dana zbog privremene nesposobnosti za rad prouzročene bolešću, radniku pripada naknada plaće u visini 90 % prosječno isplaćene bruto plaće u prethodna tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupio slučaj na osnovi kojeg stječe pravo na naknadu.

7.2.3. Naknada plaće za vrijeme bolovanja na teret HZZO

Kada radnik ne radi zbog privremene spriječenosti za rad uzrokovane bolešću, a naknadu isplaćuje HZZO, radnik ima pravo na naknadu plaće koja se određuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju.

Kada radnik ne radi zbog:

- a) privremene spriječenosti za rad uzrokovane slijedećim bolestima: kancerogene bolesti, srčanog infarkta, moždanog udara, operacije srca, transplantacije organa, operacije kičmenog stupa;
- b) njege djeteta uzrokovane slijedećim bolestima djeteta: kancerogene bolesti, operacija srca, transplantacije organa i operacije kičmenog stupa;

a naknadu isplaćuje HZZO, Poslodavac će radniku isplatiti razliku plaće između naknade koju isplaćuje HZZO i neto plaće isplaćene radniku u tromjesečju koje je prethodilo bolovanju.

Poslodavac može svojom Odlukom isplatiti razliku plaće i u slučajevima drugih teško životno opasnih bolesti, osim naprijed navedenima.

8. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

8.1. Jednokratni dodaci na plaću

Članak 55.

8.1.1. Regres za godišnji odmor

Radniku će se isplatiti jednokratni dodatak na plaću (regres) za korištenje godišnjeg odmora prilikom obračuna plaće za mjesec lipanj u iznosu od 50 % prosječno isplaćene neto plaće Društva u prethodna tri mjeseca.

Pravo na isplatu punog iznosa regresa imaju svi zaposlenici koji imaju neprekidni radni staž od 6 mjeseci u godini za koju se koristi godišnji odmor.

Isplata regresa, radnicima kojima nije isplaćen u lipnju tekuće godine isplatit će se s obračunom plaće za mjesec u kojem radnik navršava 6 mjeseci neprekidnog rada.

Radnik koji, prema Zakonu o radu, u Društvu ostvaruje pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki mjesec rada u tekućoj godini, ostvaruje pravo na isplatu regresa u visini 1/12 regresa za svaki mjesec rada provedenog na radu kod poslodavca u tekućoj godini. Isplata regresa isplaćuje se s obračunom plaće za mjesec u kojem radnik koristi razmjerni dio godišnjeg odmora.

Pravo na isplatu regresa nemaju radnici kojima radni odnos prestane u prvoj polovici godine odnosno do kraja mjeseca svibnja tekuće godine.

8.1.2. Dar za dijete

Radnik ima pravo na dar za svako dijete do navršenih 15 godina starosti u tekućoj godini u visini najmanje maksimalno neoporezivog iznosa propisanog poreznim propisima. Ako su u Društvu zaposlena oba roditelja ovo pravo isplaćuje se jednom roditelju.

8.1.3. Dar u naravi (Uskrsnica)

Radniku će se isplatiti prigodan dar za Uskrs (u naravi) u visini maksimalno neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima. Pravo na isplatu uskrsnice imaju radnici koji su na dan Uskrsa zaposleni u Društvu.

8.1.4. Jednokratni dodatak za božićne blagdane-božićnica

Radniku će se isplatiti jednokratni dodatak na plaću povodom božićnih i novogodišnjih blagdana (božićnica) u visini maksimalno neoporezivog iznosa prema poreznim propisima.

Pravo na isplatu božićnice imaju radnici koji su na dan 25. prosinca tekuće godinu u radnom odnosu. Radnici koji zasnuju radni odnos nakon 25. prosinca tekuće godine ne ostvaruju pravo na ovaj dodatak (božićnicu)

8.2. Naknada troškova prijevoza

Članak 56.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni najjeftinije mjesečne, odnosno najjeftinije pojedinačne prijevozne karte.

Radnik nema pravo na naknadu troškova prijevoza u slijedećim slučajevima: za dane godišnjeg odmora, bolovanja, plaćenog dopusta, za dane provedene na službenom putu, te za dane državnih praznika i blagdana – ako ne radi.

Radnik koji obavlja poslove ili radne zadatke na trasi autoceste kojom upravlja Društvo i/ili koristi dionicu iste autoceste za dolazak na posao i s posla, ima pravo na naknadu troškova cestarine.

Detaljnije o naknadi troškova prijevoza utvrdit će uprava Društva posebnom Odlukom, a u suradnji sa Sindikatom.

8.3. Jubilarne nagrade

Članak 57.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada za ukupni neprekidni radni staž kod Poslodavca računajući i radni staž proveden u «HUC»-u i njenim prednicima. Visina jubilarne nagrade isplaćuje se radniku u sljedećim iznosima:

- | | |
|-----------------------------|-------------|
| • Za 5 godina radnog staža | 1.000 kuna |
| • za 10 godina radnog staža | 1.500 kuna |
| • za 15 godina radnog staža | 2.000 kuna |
| • za 20 godina radnog staža | 5.000 kuna |
| • za 25 godina radnog staža | 7.000 kuna |
| • za 30 godina radnog staža | 8.000 kuna |
| • za 35 godina radnog staža | 10.000 kuna |
| • za 40 godina radnog staža | 12.000 kuna |

Jubilarna nagrada isplatiti će se sljedeći mjesec nakon mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu u netto iznosu.

8.4. Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 58.

Poslodavac svojom Odlukom može radniku odobriti korištenje privatnog automobila za potrebe Poslodavca, odnosno za izvršenje prijevoza radi obavljanja ugovorenog posla. Odluku o korištenju privatnog automobila u službene svrhe donosi Uprava Društva na prijedlog voditelja područja i ista vrijedi samo za tekuću poslovnu godinu. Po isteku važenja Odluke u slučaju potrebe korištenja privatnog automobila u službene svrhe neposredni rukovoditelj dostavlja pismeni prijedlog Upravi za obnavljanjem Odluke.

Za korištenje privatnog automobila u službene svrhe, Poslodavac će isplatiti radniku naknadu u visini neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima.

Ukoliko se za potrebe službenog puta koristi privatni automobil, njegovo korištenje mora biti odobreno u nalogu za službeno putovanje.

8.5. Otpremnina

Članak 59.

Kada radnik odlazi u mirovinu, pripada mu pravo otpremninu u iznosu maksimalno neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima..

Članak 60.

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

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 ponašanjem radnika. Ako za radnika nastane obveza plaćanja poreza u svezi s isplatom otpremnine, porez snosi Poslodavac.

Osnovica za isplatu otpremnine je prosječna plaća isplaćena radniku u posljednja tri mjeseca a siplaćuje se za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca:

- | | |
|--|------------------|
| • za 2 do 5 navršenih godina rada..... | 50% od osnovice |
| • za 5 do 15 navršenih godina rada | 60% od osnovice |
| • za 15 do 25 navršenih godina rada..... | 75% od osnovice |
| • za 25 i više godina rada | 100% od osnovice |

8.6. Solidarne pomoći

Članak 61.

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

1. smrti radnika (solidarna pomoć + 10.000,00 kn za troškove ukopa)
2. smrti člana uže obitelji
3. neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana (jedanput godišnje)
4. rođenja djeteta

Solidarna pomoć isplaćuje se u iznosu maksimalno neoporezivog iznosa propisanog poreznim propisima.

Članovima uže obitelji za koju radnik ima pravo ostvariti solidarnu pomoć u slučaju smrti su: bračni partneri, otac, majka, djeca, pastorčad i posvojenici, djeca bez roditelja uzeta na uzdržavanje, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koja s radnikom živi u vanbračnoj zajednici najmanje 2 godine i/ili u tijeku trajanja vanbračne zajednice ima rođenu djecu.

5. uklanjanja posljedica elementarnih nepogoda i šteta uz predočenje dokumentacije o procjeni štete, do 15.000 kuna
6. invalidnosti uzrokovane nesrećom na poslu (u trenutku nastanka invalidnosti) 10.000 kuna

Navedene visina solidarne pomoći izražene su u neto iznosu.

Radnik, odnosno članovi obitelji radnika, podnose Poslodavcu zahtjev za isplatu solidarne pomoći, uz dostavu odgovarajuće dokumentacije.

8.6.2. Radnik ima pravo na nadoknadu troškova za lijekove koji se ne nalaze na listi HZZO i nadoknadu za troškove nabavke invalidskih kolica (solidarna pomoć) za sebe i članove obitelji u slijedećim slučajevima:

1. kancerogene bolesti
2. dijabetes
3. transplantacije organa
4. oduzetosti donjih ekstremiteta

Članovima obitelji, za koje radnik može ostvariti pravo na solidarnu pomoć iz toč. 2. smatraju se: bračni partner, djeca, pastorčad i posvojenici, djeca bez roditelja uzeta na uzdržavanje.

Nadoknada troškova za lijekove koji se ne nalaze na listi HZZO isplatit će se samo uz predočenje dokumenta kojim se preporučuje upotreba određenog lijeka, ovjerenog od strane liječnika specijaliste, te dostavljenog računa iz kojeg je vidljivo na koju vrstu lijeka se odnosi, nabavna cijena i naziv prodavatelja.

Pravo na naknadu troškova za nabavku invalidskih kolica ostvaruje radnik koji predoči dokument nadležnog liječnika specijaliste o potrebi nabavke invalidskih kolica, te priloži račun o kupnji.

9. ZAŠTITA I SIGURNOST PRI RADU

Članak 62.

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 63.

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 povjerenika zaštite pri radu.

Članak 64.

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 65.

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

Članak 66.

Poslodavac je obavezan poduzimati mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući i mjere za sprječavanje ozljeda na radu, profesionalnih bolesti drugih bolesti u svezi s radom, 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 i drugih propisa.

Članak 67.

Radnik je dužan:

- raditi s dužnom pozornošću i na način da ne ugrožava svoj život i zdravlje, ali i život i zdravlje drugih radnika, sigurnost opreme i uređaja,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, poštivati propisane i priznate mjere zaštite na radu i upute proizvođača opreme za rad,
- održavati i voditi u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na upotrebu i rukovanje,
- upozoriti na sve kvarove i nedostatke na uređajima, osobnim zaštitnim sredstvima, te na pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti opremu ili ugroziti život ili zdravlje radnika,
- pristupiti zdravstvenim i psihofizičkim pregledima na koje je upućen.

Članak 68.

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

Članak 69.

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.

Poslodavac će, ako za to postoje mogućnosti, mjere zaštite na pojedinim radnim mjestima provoditi i izvan razine standarda utvrđenih posebnim propisima.

Poslodavac će osigurati sredstva za pružanje prve pomoći.

Članak 70.

Radnik ima pravo odbiti rad na poslu na kojemu postoji 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 71.

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 svoga postupka, te ima zaštitu od bilo kakvih posljedica, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života zdravlja ljudi i imovine.

U slučajevima iz ovoga i prethodnog članka te drugim slučajevima određenim posebnim zakonom, radnik je dužan obavijestiti odgovornu osobu ili povjerenika zaštite pri radu.

Članak 72.

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 73.

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

Članak 74.

Radnik mlađi od osamnaest godina, trudnice i dojilje i druge osobe u skladu s posebnim propisima ne smiju raditi na poslovima sa štetnim utjecajima.

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.

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 75.

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

Članak 76.

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 svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje zaposlenih i primati primjedbe zaposlenih na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite pri radu.

Članak 77.

Povjereniku zaštite na radu kojeg imenuje Sindikat, i članu u Odboru za zaštitu na radu, Poslodavac će na svoj trošak 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.

10. OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 78.

Ugovorom o radu može se ugovoriti otkazni rok (redoviti otkaz) u slučajevima kada taj ugovor otkazuje Poslodavac.

Ako ugovorom o radu nije povoljnije za radnika ugovoren otkazni rok, Poslodavac otkazuje ugovor o radu u slijedećim rokovima:

1. 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
- dva mjeseca ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno dvije godine.
- tri mjeseca ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno pet godina.
- četiri mjeseca ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno deset godina.
- pet mjeseci ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno petnaest godina.
- šest mjeseci ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno dvadeset godina.

2. Radniku kojem se Ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice prethodno navedenih otkaznih rokova.

U slučaju redovitog otkaza od strane radnika, otkazni rok utvrđen Zakonom smanjuje se za polovicu, a ako radnik za to ima osobito važan razlog, otkazni rok može biti i kraći u dogovoru s poslodavcem.

Članak 79.

Radniku kod kojeg je nastupilo smanjenje radne sposobnosti ili invalidnost, 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 ugovorom preuzete obveze.

Članak 80.

Poslodavac u suradnji sa Radničkim vijećem ili Sindikatom, tj sindikalnim povjerenikom, donosi program zbrinjavanja viška radnika, kad zbog tehnoloških, organizacijskih i gospodarskih razloga prestane potreba za radom određenog broja radnika.

Kriterije za program kojim se utvrđuje višak radnika suglasno donose poslodavac i sindikat.

Članak 81.

U slučaju otkaza Ugovora o radu od strane Poslodavca, a iz razloga utvrđenih tehnoloških viškova radnika, Poslodavac će se savjetovati sa Sindikatom.

Članak 82.

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

11. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 83.

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

Ako poslodavac u roku petnaest dana od 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.

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

Članak 84.

U slučaju kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do invalidnosti i/ili smanjenja njegove radne sposobnosti utvrđenoj Rješenjem nadležnog Zavoda za zdravstveno osiguranje zbog:

- oboljenja ili
- povrede na radu,

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

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

Plaća iz stavka 1. ovog članka uvećava se u razmjeru s rastom prosječne plaće kod poslodavca.

Članak 85.

Radnik koji zbog starosti, općeg zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, profesionalnog oboljenja, nesreće na radu, te u drugim slučajevima umanjene radne sposobnosti, ne može više ostvarivati prosječne rezultate u izvršavanju radnih zadataka, ostvaruje pravo na stjecanje plaće na temelju solidarnosti.

Radnik ima pravo na plaću s osnova solidarnosti i u slučaju prekvalifikacije radi obavljanja drugih poslova za poslodavca.

Poslodavac će osigurati povoljnije uvjete rada, odnosno rad na jednostavnijim poslovima bez umanjenja plaće radniku koju je on ostvarivao prije nastupanja okolnosti iz ovog članka.

Članak 86.

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, prema odredbama Zakona o radu. Prednost ostvaruje samo onaj radnik koji nije zaposlen i nalazi se u evidenciji službe za zapošljavanje.

12. OSIGURANJE RADNIKA

Članak 87.

Poslodavac će s odgovarajućim osiguravajućim društvom sklopiti ugovor o osiguranju naknada troškova u slučaju ozljede pri radu ili profesionalnog oboljenja i to u skladu s posebnim propisima.

Poslodavac će s odgovarajućim osiguravajućim društvom sklopiti ugovor o kolektivnom osiguranju radnika od posljedica nesretnog slučaja - nezgode, za vrijeme rada i u slobodno vrijeme tijekom 24 sata. Poslodavac će o sklopljenom ugovoru o osiguranju izvijestiti Sindikat.

Poslodavac će s odgovarajućim osiguravajućim društvom sklopiti ugovor o kolektivnom osiguranju života za slučaj smrti i doživljenja. Ugovaratelj osiguranja (ARZ) će u slučaju nastanka osiguranog slučaja (smrt djelatnika ili smrt uslijed nezgode) isplatiti ugovorenu osiguranu svotu umanjenu za propisana davanja (porez, prirez i doprinose) zakonitim nasljednicima djelatnika.

Članak 88.

Poslodavac će za sve zaposlene radnike sklopiti Ugovor o poslovnoj suradnji u dopunskom zdravstvenom osiguranju sukladno Zakonu o javnoj nabavi i pozitivnim zakonskim propisima.

13. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 89.

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. Ako kod Poslodavca radničko vijeće nije utemeljeno, sindikalni povjerenik ima sva prava i obveze kao i Radničko vijeće.

Članak 90.

Predstavnik radnika u nadzorni odbor imenuje i opoziva radničko vijeće. Ukoliko radničko vijeće nije utemeljeno, predstavnika radnika u nadzorni odbor imenuju i opozivaju radnici neposrednim i tajnim glasovanjem, na način propisan Zakonom o radu za izbor radničkog vijeća koje ima samo jednog člana.

14. DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 91.

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

Članak 92.

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

Članak 93.

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.

Poslodavac će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.

Povredom prava na sindikalno organiziranje bit će i povreda radne obveze za davanje podobnosti ili nastojanje od strane ovlaštenih osoba kod poslodavca da samo s jednim sindikatom obavljaju propisanu sindikalnu obvezu ili vrše pritisak na radnike da se učlane u jedan sindikat ili da se iz njega izčlane.

Sindikat se obvezuje da će svoje aktivnosti provoditi sukladno Zakonu i ovom Ugovoru.

Članak 94.

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

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
- sindikalnom povjereniku osigurati pravo na troškove putovanja, smještaja i dnevnica sukladno aktu Poslodavca i ovom Ugovoru

Članak 95.

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

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

Sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik, mora svoje pravo i obvezu iz stavka 1. ovog članka ostvarivati tako da ne šteti djelotvornosti poslovanja Poslodavca.

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

Članak 96.

Sindikati samostalno određuje svoje predstavnike, odnosno povjerenike, iz redova svojih članova.

Sindikati se obvezuju da će pisano izvijestiti poslodavca o imenovanju, odnosno izboru, te opozivu sindikalnog povjerenika ili predstavnika.

Sindikalni povjerenici prema odredbama ovog članka obavljaju svoje aktivnosti u radnom vremenu i primaju plaću u skladu s ovim Ugovorom i Ugovorom o radu.

U koliko se aktivnosti sindikalnog povjerenika ne mogu obaviti u njegovo radno vrijeme (sudjelovanje u Kolektivnom pregovaranju, donošenju odluka važnih za radnike ili poslodavca, a koje aktivnosti se moraju obaviti u vrijeme koje nije radno vrijeme sindikalnog povjerenika), poslodavac će sindikalnom povjereniku isplatiti naknadu za aktivnost kao prekovremeni rad za efektivno provedene sate sindikalne aktivnosti. Odobrenje prekovremenog rada Sindikalnom povjereniku unosi evidentičar radnog vremena na temelju potvrde o obavljenom prekovremenom radu potpisano od voditelja područja ili voditelja projekta na kojem je sindikalni povjerenik obavljao aktivnost.

Sindikalnim povjerenicima, prema odredbama ovog članka, za vrijeme obavljanja dužnosti i godinu dana nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac može otkazati Ugovor o radu samo uz prethodnu suglasnost Sindikata.

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.

Svi sindikalni povjerenici kod poslodavca uživaju zaštitu utvrđenu ovim Ugovorom.

Članak 97.

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

Poslodavac će na zahtjev Sindikata, radniku koji je imenovan na profesionalnu sindikalnu dužnost, omogućiti mirovanje prava i obveza iz radnog odnosa za vrijeme obavljanja te profesionalne dužnosti.

Prava, obveze i odgovornosti sindikalnog povjerenika – profesionalca utvrdit će se Dodatkom ugovora o radu.

15. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA I NAČELO SOCIJALNOG MIRA

Članak 98.

Kada rješavanje sporova među strankama ovog Ugovora nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, ustanovljuje se u roku od 5 (pet) dana , Mirovno vijeće.

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 99.

Mirovno vijeće ima 3 (tri) člana. Svaka strana imenuje po jednog člana u Mirovno vijeće. Stranke u sporu sporazumno imenuju trećeg člana.

Članak 100.

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

Članak 101.

Stranke mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog Mirovnog vijeća. Mirenje je bezuspješno ako bilo koja strana pismeno izjavi da mirenje smatra neuspješnim, ako i kada koja od strana ne imenuje člana Mirovnog vijeća, odnosno, ako stranke ne imenuju trećeg člana vijeća.

Svaki sporazum koji stranke postignu mora biti u pisanom obliku.

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

Članak 102.

Ako je mirenje neuspješno, stranke spora mogu rješavanje spora sporazumno povjeriti arbitraži. Arbitraža ima 7 (sedam) članova. Svaka strana imenuje 3 (tri) člana. Predsjednika i njegovog zamjenika obje strane određuju sporazumno.

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

Članak 103.

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.

Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora, arbitraža će temeljiti svoju odluku na pravičnosti. Arbitražna odluka mora biti obrazložena. Protiv arbitražne odluke nije dopuštena žalba.

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

Članak 104.

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 105.

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

Članak 106.

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.

16. ŠTRAJK

Članak 107.

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

Članak 108.

Štrajk organizira i provodi sindikat u skladu sa Zakonom i sindikalnim pravilima.

Štrajkom upravlja štrajkački odbor. Članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme trajanja štrajka.

Članak 109.

Kada je štrajk organiziran zbog neispunjena obveza poslodavca utvrđenih u ovom Ugovoru, zbog čega radnici ne ostvaruju svoja prava, troškove štrajka snosi Poslodavac, a naročito plaće radnika.

17. TRAJANJE I PRIMJENA OVOG UGOVORA

Članak 110.

Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme u trajanju od tri godine i smatra se sklopljenim kada ga potpišu ovlaštene predstavnici ugovornih stranaka.

18. IZMJENE, DOPUNE, OBNOVA

Članak 111.

Svaka stranka ovog Ugovora ovlaštena je predložiti njegove izmjene i dopune.

Prijedlog izmjena i dopuna iz stavka 1. ovog članka mora biti podnesen u pisanom obliku svim strankama i obrazložen.

Stranka kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu ili dopunu ovog Ugovora, mora se o prijedlogu pismeno očitovati predlagatelju u roku od 15 (petnaest) dana od dana primitka prijedloga izmjena i dopuna.

Prijedlog za izmjenu ili dopunu ovog Ugovora koji je odbijen pisanim putem ne može se ponoviti prije isteka roka od 1 (jednog) mjeseca od dana primitka očitovanja kojim se prijedlog odbija.

Članak 112.

Stranke će najmanje 30 (trideset) dana prije isteka roka na koji je sklopljen ovaj Ugovor, započeti pregovore o sklapanju novog Ugovora .

Članak 113.

Stranke su suglasne da će uložiti sve napore da postupak pregovaranja za sklapanje Kolektivnog ugovora završe u roku 60 dana od dana dostave Nacrta Kolektivnog ugovora .

19. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 114.

Stranke ovog Ugovora osnovat će zajedničku komisiju koja će tumačiti odredbe i pratiti njegovu primjenu. Zajednička komisija ima 4 (četiri) člana od kojih svaka stranka imenuje po 2 člana.

Komisija će se sastati prvi puta najkasnije u roku 60 dana, od sklapanja ovog Ugovora.

Komisija za tumačenje odredbi radi prema potrebi, a na pismeni upit mora se pismeno očitovati u roku sedam dana.

Članak 115.

Stranke utvrđuju da je Sindikat, koji je stranka ovog ugovora, prije njegova potpisivanja Poslodavcu predočio dokument koji mu daje ovlaštenje da bude stranka ovog Ugovora.

Članak 116.

Stranke su suglasne da će se sve odredbe normativnog dijela ovog Ugovora primjenjivati i nakon proteka vremena na koje je sklopljen, a sve do sklapanja novog.

Članak 117.

Ovaj Ugovor sačinjen je u 6 istovjetnih primjeraka od kojih svaka stranka zadržava po 2 primjerka, 2 primjerka se dostavljaju Ministarstvu gospodarstva, rada i poduzetništva.

Članak 118.

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

Članak 119.

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

Članak 120.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa a primjenjuje se od 1. studenog 2008.

ZA NEZAVISNI CESTARSKI SINDIKAT

ZA AUTOCESTU RIJEKA-ZAGREB d.d.

PREDSJEDNIK SINDIKATA

PREDSJEDNIK UPRAVE

Mijat Stanić

Zlatko Korpar, dipl.ing.

PODRUŽNICA «ARZ»
PREDSJEDNIK PODRUŽNICE:

Mladen Efendić

U Zagrebu, 29. listopada 2008.