

Na temelju Zakona o radu (NN 93/14, 127/17 i 98/19) i Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14 i 26/15),

Nezavisni cestarski sindikat, Širolina 4, 10000 Zagreb, zastupan po predsjedniku Anđelku Kasuniću,

i

Sindikat prometa i veza Hrvatske, Škendera Fabkovića 1/I, 10000 Zagreb, zastupan po predsjedniku Stjepanu Lisičaku (u daljnjem tekstu: **Sindikat**), s jedne strane,

i

Lika ceste d.o.o., Smiljanska ulica 41, 53000 Gospić, zastupane po direktoru dr.sc. Josi Vrkljanu, dipl. ing.

(u daljnjem tekstu: **Poslodavac**), s druge strane,

sklopili su dana 17. kolovoza 2022. godine u Gospiću sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR

UVOD I SADRŽAJ:

Ovaj Kolektivni ugovor (u daljnjem tekstu: Ugovor) sastoji se od četiri dijela:

I. dio – Radnopravni odnosi:

1. Opće odredbe
2. Sklapanje ugovora o radu
3. Privremeno raspoređivanje radnika
4. Pripravnici
5. Radno vrijeme
6. Odmori i dopusti
7. Obrazovanje radnika i osposobljavanje za rad
8. Zaštita privatnosti radnika, dostojanstva i zabrana diskriminacije
9. Prestanak ugovora o radu
10. Zaštita prava radnika
11. Naknada štete
12. Odnosi sa sindikatom
13. Uvjeti za rad radničkog vijeća

II. dio – Tarife, plaće, dodaci, naknade i ostala primanja:

1. Opći dio
2. Plaća
3. Dodaci na plaću
4. Naknade plaće
5. Naknade, potpore, nagrade

III. dio – Radni uvjeti i zaštita na radu

IV. dio – Prijelazne i završne odredbe

I. DIO

RADNOPRAVNI ODNOSI

1. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

(2) Izrazi koji se koriste u ovom Ugovoru, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

(3) Pod pojmom radnik podrazumijevaju se svi radnici, zaposleni na određeno i neodređeno vrijeme, u punom, nepunom i skraćenom radnom vremenu, koji rad obavljaju u prostorijama Poslodavca i u drugim prostorima u kojima Poslodavac organizira posao, a nisu u vlasništvu Poslodavca.

(4) Sklapajući ovaj Ugovor, strane se obvezuju u dobroj vjeri poštivati njegove odredbe.

(5) Prema odredbama ovog Ugovora, Poslodavac je trgovačko društvo Lika ceste d.o.o., Smiljanska ul. 41, Gospić, za koje radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

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

Članak 2.

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

(2) Ako se ugovorom o radu sklopljenim između Poslodavca i radnika pojedina prava za radnika utvrde povoljnijima od prava utvrđenih ovim Ugovorom, te odredbe neposredno će se primjenjivati.

(3) Ako bi općim aktom neko pravo radnika bilo utvrđeno u manjem opsegu od prava koja proizlaze iz ovog Ugovora, primjenjuju se odredbe ovog Ugovora.

(4) Kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu ovog Ugovora, te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

2. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Ugovor o radu

Članak 3.

(1) Radnik zasniva radni odnos danom utvrđenim ugovorom o radu.

(2) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz Zakona o radu, mora sadržavati sve bitne odredbe, a najmanje o:

- 1) strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
 - 2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
 - 3) nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
 - 4) danu početka rada,
 - 5) očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
 - 6) trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
 - 7) otkaznim rokovima kojih se moraju pridržavati radnik i poslodavac,
 - 8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
 - 9) radnom vremenu za koje se ugovor sklapa
- (3) U slučaju suglasne promjene radnog mjesta, s radnikom se sklapa novi ugovor o radu uz naznaku broja ugovora koji prestaje vrijediti.
- (4) Prije svakog novog zapošljavanja direktor društva je dužan ishoditi suglasnost Nadzornog odbora.

Članak 4.

(1) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku najkasnije prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

(2) Potvrda iz prethodnog stavka mora sadržavati uglavke iz ugovora o radu i članka 3. ovog Ugovora.

Članak 5.

(1) Pod radnim stažem smatra se ukupno vrijeme koje je radnik proveo na radu.

(2) Radni staž kod Poslodavca je radni staž koji je radnik ostvario u društvu, odnosno njegovim pravnim prednicima.

Članak 6.

Poslodavac će nastojati kod popunjavanja upražnjenih radnih mjesta raspisati interni natječaj te, ukoliko postoji višak radnika, radnike prekvalificirati, odnosno osposobiti za potrebna radna mjesta.

Članak 7.

- (1) Prije sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan dostaviti potvrdu o nekažnjavanju kao i negativan test na narkotike od ovlaštene institucije. Troškove ishođenja potvrda snosi kandidat za zapošljavanje.
- (2) Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan izvijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
- (3) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.
- (4) Sve troškove liječničkog pregleda za potrebe obavljanja posla snosi Poslodavac.

Članak 8.

- (1) Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj zaposlenih te uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje poslova.
- (2) Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa na onim poslovima za koje Poslodavac smatra da ih radnici moraju ispunjavati sastavni su dio Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Probni rad

Članak 9.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad za radnika do trećeg stupnja stručne spreme ne može se utvrditi u trajanju dužem od 2 (dva) mjeseca; za četvrti stupanj stručne spreme – do 4 (četiri) mjeseca; za peti – do 5 (pet) mjeseci i za šesti i sedmi stupanj stručne spreme – do 6 (šest) mjeseci.
- (3) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje 7 (sedam) dana.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 10.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme ako zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 11.

- (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 3 (tri) godine, osim u slučajevima utvrđenim Zakonom, smije se sklopiti:

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

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

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

Članak 12.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen za neprekinuto razdoblje duže od 3 (tri) godine, protivno odredbama Zakona i ovog Ugovora, ili ako radnik ostane raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatrat će se da je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Dužnost poštivanja propisa u vezi s radnim odnosom

Članak 13.

(1) Prije stupanja na rad, radnika se mora upoznati sa sadržajem ovog Ugovora i općih akata kojima su uređena njegova prava, obveze i odgovornosti.

(2) Radnik je obavezan poslove preuzete ugovorom o radu obavljati savjesno i stručno u skladu s naravi i vrstom rada, usavršavati svoja znanja i radne vještine te štititi interese Poslodavca.

(3) Poslodavac je radnika, prije stupanja na rad, obavezan upoznati s propisima iz radnog odnosa, organizacijom rada, rizicima posla koji će obavljati i mjerama zaštite na radu, osposobiti ga za rad na siguran način, a u skladu s mogućnostima i potrebama rada osigurati školovanje i usavršavanje te za izvršeni rad isplatiti plaću i omogućiti ostvarivanje i drugih prava utvrđenih zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Članak 14.

(1) Invalidu rada, radniku sa smanjenom radnom sposobnošću i radniku s utvrđenom neposrednom opasnošću od invalidnosti Poslodavac je dužan ponuditi izmijenjeni ugovor o radu za poslove za koje je sposoban prema mišljenju ovlaštenog tijela za utvrđivanje radne sposobnosti radnika.

(2) Radniku iz stavka 1. ovog članka mogu biti ponuđeni i poslovi niže stručne spreme do postojanja slobodnog radnog mjesta u okviru njegove stručne spreme.

(3) Radnik iz stavka 1. zadržava osnovni koeficijent koji je imao prije nastanka okolnosti iz stavka 1.

(4) U slučaju da je radnik odbio prihvatiti izmijenjeni ugovor o radu, zadržava pravo na otpremninu.

3. PRIVREMENO RASPOREĐIVANJE RADNIKA

Članak 15.

(1) Ako potrebe rada zahtijevaju, radnik može privremeno obavljati poslove drugog radnog mjesta koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, posebno u slučajevima:

- privremenog povećanja ili smanjenja opsega posla,
- zastoja u obavljanju određenih poslova,
- kvara na sredstvu za rad,
- zamjene privremeno nenazočnog radnika,
- kada zbog primjene propisa o zdravstvenim uvjetima ne može obavljati svoje poslove,
- u drugim slučajevima kada to zahtijevaju interesi procesa rada.

(2) Radnik se privremeno raspoređuje na drugo radno mjesto u smislu stavka 1. ovog članka dok se ne otklone razlozi zbog kojih je došlo do privremenog rasporeda, a najviše 6 (šest) mjeseci u toku jedne godine.

(3) Za vrijeme privremenog rasporeda radniku pripada plaća radnog mjesta na koje je raspoređen, osim ako za njega nije povoljnije da zadržava plaću iz ugovora o radu.

4. PRIPRAVNICI

Članak 16.

(1) Pripravnici se smatraju osobe koje se prvi put zapošljavanju radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje su se školovali.

(2) S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme, a ako kod Poslodavca postoji potreba za zapošljavanjem radnika na poslovima za koje se pripravnik osposobljava, takav pripravnik može se zaposliti na neodređeno vrijeme uz uvjet da je zadovoljio na pripravničkom stažu.

(3) S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme ukoliko postoje mogućnosti za njegovo osposobljavanje, a ne postoje potrebe poslodavca za trajnim zapošljavanjem.

Članak 17.

(1) Duljina staža za pripravnike određuje se ovisno o stručnoj spremi, i to:

- za pripravnika sa srednjom stručnom spremom od 4 – 6 mjeseci,
- za pripravnika s višom stručnom spremom od 5 – 10 mjeseci,
- za pripravnika s visokom stručnom spremom od 6 – 12 mjeseci.

(2) Duljina pripravničkog staža određuje se ugovorom o radu prema programu stručnog osposobljavanja koji donosi Poslodavac u skladu sa specifičnostima pojedinih struka i radnih mjesta.

(3) Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s rada (bolesti, vojne vježbe i sl.) ako je ukupna odsutnost trajala duže od 30 (trideset) dana.

Članak 18.

Pripravniku se imenuje mentor iz redova radnika na radnom mjestu za koje se obavlja pripravnički staž, a koji ima najmanje isti stupanj stručne spreme i obrazovanje kao pripravnik te najmanje 3

(tri) godine radnog iskustva u struci.

Članak 19.

(1) Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik može polagati stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

(2) Stručni ispit se polaže pred komisijom od 3 (tri) člana koju imenuje Poslodavac. Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju.

(3) Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

Članak 20.

(1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

(2) Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu, sukladno Pravilniku koji će donijeti resorni ministar.

5. RADNO VRIJEME

Članak 21.

(1) Radno vrijeme radnika može biti puno, nepuno i duže od punog (prekovremeni rad).

(2) Radno vrijeme može biti raspoređeno kao:

- jednokratno
- dvokratno
- u smjenama.

(3) Raspored tjednog radnog vremena na pojedine dane u tjednu, početak i završetak radnog vremena kao i trajanje i vrijeme odmora uređuju se Pravilnikom koji donosi Poslodavac u skladu sa specifičnostima poslovanja, uz obveznu prethodnu suglasnost Radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika u ime Radničkog vijeća.

Članak 22.

(1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

(2) Radno vrijeme počinje dolaskom radnika na uobičajeno mjesto rada ili ugovoreno mjesto rada sukladno rasporedu rada koji je napravio Poslodavac.

(3) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju, niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.

Puno radno vrijeme

Članak 23.

(1) Puno radno vrijeme utvrđuje se u trajanju od 40 (četrdeset) sati tjedno.

(2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pravilu na pet radnih dana od ponedjeljka do petka za radna mjesta koja ne zahtijevaju rad u smjenama.

(3) Smjensko radno vrijeme raspoređuje se u najmanje dvije smjene s punim ili nepunim dnevnim radnim vremenom, a primjenjuje se na radna mjesta koja zahtijevaju rad u smjenama.

(4) Odluku o radnom vremenu i radnim mjestima koja zahtijevaju smjenski rad donosi Uprava Društva uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem.

Nepuno radno vrijeme

Članak 24.

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti i za nepuno radno vrijeme kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada, ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

(2) Radnik koji prema ugovoru o radu radi nepuno radno vrijeme ima prava i obveze kao i radnik koji radi puno radno vrijeme, a ostvaruje ih u opsegu koji ovisi o dužini radnog vremena ako povoljnije nije propisano zakonom.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 25.

(1) Na poslovima odnosno radnim mjestima na kojima se ni uz primjenu mjera zaštite na radu ne može zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

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

(3) Radnik koji radi skraćeno radno vrijeme sva prava ostvaruje kao da radi u punom radnom vremenu.

Prekovremeni rad

Članak 26.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena, a najviše do 8 sati tjedno.

(2) Ako prekovremeni rad određenog radnika traje duže od 4 (četiri) tjedna neprekidno ili više od 12 (dvanaest) tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika zaposlenih kod Poslodavca prelazi 10 % (deset posto) ukupnog radnog vremena u određenom mjesecu, o prekovremenom radu mora se obavijestiti inspektor rada.

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

(4) Trudnica, majka s djetetom do 3 (tri) godine starosti, roditelj koji radi polovicu punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, samohrani roditelj s djetetom do 6 (šest) godina starosti može raditi prekovremeno samo uz pisani pristanak na prekovremeni rad.

(5) Poslodavac će radi izbjegavanja prekovremenog rada provoditi mjere kao što su: raspored radnika iz drugih ustrojstvenih jedinica, sezonsko zapošljavanje i slično, a sve sukladno Zakonu.

(6) Potvrdu o obavljenom prekovremenom radu Poslodavac će izdati na zahtjev radnika podnesen u roku od 7 (sedam) dana od dana kada je prekovremeni rad izvršen.

(7) Produžetak rada iznad redovnog rasporeda rada u danu u kojem je radnik radio plaća se kao prekovremeni rad i ne smatra se promjenom rasporeda rada.

(8) Kod promjene rasporeda rada unutar 4 (četiri) dana, prvi dan rada smatra se prekovremenim radom, a ostali dani se smatraju redovnim radom.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 27.

(1) Na poslovima na kojima se opseg poslova povećava u određenim razdobljima godine, zbog čega se poslovi ne mogu obaviti u redovnom punom ili nepunom radnom vremenu, može se uvesti preraspodjela radnog vremena.

(2) U slučaju iz prethodnog stavka ovoga članka, razdoblje u kojemu radnik radi duže od punog ili nepunog radnog vremena može iznositi 6 (šest) mjeseci.

(3) U razdoblju iz prethodnog stavka, kada radnik radi duže, tjedno radno vrijeme zajedno s prekovremenim radom ne smije trajati duže od 48 sati tjedno.

(4) Iznimno, tjedno radno vrijeme zajedno s prekovremenim radom može trajati najduže 56 (pedeset šest) sati, a radnika se smije rasporediti na obavljanje poslova u trajanju dužem od 48 (četrdeset osam) sati tjedno, ali najduže 56 (pedeset šest) sati samo ako je radnik Poslodavcu dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(5) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju kada traje duže od redovnog punog ili nepunog radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

(6) Trudnica, roditelj s djetetom do 3 (tri) godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do 6 (šest) godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu iz stavka 3. ovoga članka (48 sati) samo ako dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(7) Radnici iz stavka 6. ne mogu raditi u preraspodijeljenom radnom vremenu iz stavka 4. ovoga članka.

(8) Plan preraspodjele radnog vremena utvrđuje Poslodavac.

(9) Planom preraspodjele utvrđuje se:

- razdoblje preraspodjele radnog vremena, koje obuhvaća razdoblje u kojemu će radnik raditi duže od redovnog radnog vremena i razdoblje u kojemu će raditi kraće, odnosno razdoblje u kojemu će se radno vrijeme radnika svesti na redovno puno ili nepuno radno vrijeme
- poslovi koji će se obavljati u preraspodjeli radnog vremena
- broj radnika koji će raditi u preraspodijeljenom radnom vremenu.

(10) Radnici koji će raditi u preraspodijeljenom radnom vremenu s Planom preraspodjele moraju biti upoznati najkasnije 3 (tri) dana prije početka preraspodjele.

(11) Preraspodijeljeno radno vrijeme svodi se na puno, odnosno nepuno radno vrijeme po svakom završetku neprekidnih 12 (dvanaest) mjeseci od početka primjene plana preraspodjele (referentno razdoblje). Neiskorišteni sati preraspodjele bit će isplaćeni kao prekovremeni sati i obračunati s plaćom za mjesec završetka razdoblja, a manjak sati svodi se na puno odnosno nepuno radno vrijeme.

Rad u smjenama

Članak 28.

(1) Radom u smjeni, u smislu ovog Ugovora, smatra se rad koji se tijekom cijele godine ili najmanje pet mjeseci u toku jedne godine obavlja u dvije ili više smjena.

(2) Ako je rad organiziran u smjenama, može se organizirati na način da se:

- I. smjena obavlja od 7 sati do 19 sati
- II. smjena obavlja od 19 sati do 7 sati idućeg dana

ili da se:

- I. smjena obavlja od 6 sati do 14 sati
- II. smjena obavlja od 14 sati do 22 sata
- III. smjena obavlja od 22 sata do 6 sati idućeg dana.

(3) Zbog potrebe posla rad se može organizirati i u među smjenama te organizirati i na drugačiji način, a o čemu odluku donosi Poslodavac.

(4) Rad u drugoj smjeni je rad koji se kontinuirano obavlja u vremenu od 14.00 do 22.00 sata.

(5) Rad u trećoj smjeni je rad koji se kontinuirano obavlja u vremenu od 22.00 sata do 6.00 sati idućeg dana. Rad u trećoj smjeni smatra se noćnim radom.

Članak 29.

(1) Kada za to postoji opravdana potreba posla, Poslodavac može utvrditi da se poslovi koji se inače redovno ne obavljaju u smjenama, u određenom vremenskom razdoblju obavljaju u smjenama.

(2) Radniku na poslovima koji se inače ne obavljaju u smjenama može se iznimno izdati radni nalog da poslove obavi u drugoj ili trećoj smjeni.

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

Pripravnost/rad po pozivu

Članak 30.

(1) Poslodavac može odrediti radniku zaposlenom s opisom poslova radnog mjesta operativne naravi pripravnost poziva kući kao mjeru kojom se otklanja rizik predvidive štete za Poslodavca.

(2) Vrijeme provedeno u pripravnosti (kod kuće) ne smatra se radnim vremenom, a radnik za vrijeme u pripravnosti ima pravo na naknadu utvrđenu ovim Ugovorom.

(3) Za vrijeme pripravnosti radnik ne mora biti prisutan u radnim prostorima Poslodavca, ali mora biti dostupan i po pozivu je dužan odazvati se te u određeno vrijeme i na određeno mjesto doći na posao radi faktičnog obavljanja hitnih poslova. Za vrijeme pripravnosti radnik je dužan pridržavati se internih akata Poslodavca.

(4) Pripravnost u dane tjednog odmora i blagdana ne može trajati manje od 24 (dvadeset četiri) sata.

(5) Poslodavac mora obavijestiti radnika o rasporedu ili promjeni rasporeda u pripravnosti najmanje 3 (tri) dana unaprijed, osim u slučaju hitne potrebe za zamjenom drugog radnika.

(6) U radno vrijeme ne ubraja se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova (vrijeme pripravnosti), no radniku za vrijeme pripravnosti pripada naknada utvrđena ovim Ugovorom, a koja ne može biti manja od 10 % (deset posto) satnice, a za dane blagdana i neradne dane 20 % (dvadeset posto) satnice.

(7) Pripravnost opisana u ovom članku određuje se isključivo prema rasporedu koji odobrava čelnik ustrojstvene jedinice.

(8) U slučaju poziva radnika iz pripravnosti na rad radi obavljanja neodgovidivih poslova ili neodgovidive zamjene radnika, radniku će tako ostvareni sati biti plaćeni kao prekovremeni rad.

Dežurstva

Članak 31.

U radno vrijeme koje ulazi u mjesečni fond sati radnika računa se i vrijeme koje proizlazi:

- iz obaveznog liječničkog pregleda – 8 (osam) sati
- iz prekida i zastoja u radu do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran
- iz rada u tijelima Poslodavca, rada u Sindikatu ili drugim aktivnostima vezanima uz ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa – stvarno vrijeme.

Članak 32.

Poslodavac će osigurati radniku koji radi s nepunim ili s vremenom dužim od punog radnog vremena sva prava kao i radniku s punim radnim vremenom, ali razmjerno dužini radnog vremena.

Članak 33.

Poslodavac će opravdati zakašnjenje radnika na posao na temelju pisanog opravdanja – ispričnice mjerodavnih tijela ili drugih dokaza o postojanju takvih okolnosti da se zakašnjenje nije moglo izbjeći.

Članak 34.

Poslodavac, uz suglasnost Radničkog vijeća, može uvesti klizno radno vrijeme ukoliko to priroda posla omogućuje, s najviše 90 (devedeset) minuta odstupanja na početku, odnosno završetku rada.

Članak 35.

- (1) U slučaju da radnik radi kraće od punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, početak i završetak radnog vremena utvrdit će se dogovorom između radnika i Poslodavca.
- (2) U slučaju spora o primjeni radnog vremena Poslodavac će zatražiti mišljenje Radničkog vijeća o početku, odnosno završetku rada.

6. ODMORI I DOPUSTI

Odmor tijekom dnevnog rada (stanka)

Članak 36.

- (1) Radnik koji radi najmanje 6 (šest) sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (trideset) minuta.
- (2) Stanka ne smije biti određena u prva 2 (dva) sata nakon početka rada, niti u zadnjem satu prije završetka rada.
- (3) Poslodavac je dužan za radnika koji svoj rad obavlja u smjenama propisati vrijeme stanke za svako pojedino radno mjesto u unaprijed utvrđenom rasporedu smjena.
- (4) Vrijeme odmora tijekom rada smatra se vremenom provedenim na radu.

Dnevni odmor

Članak 37.

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dvaju radnih dana u trajanju od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 38.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 (četrdeset osam) sati.
- (2) Kada to proces obavljanja poslova dozvoljava, tjedni odmor iz stavka 1. ovog članka koristi se u subotu i nedjelju.
- (3) Radnik koji radi na poslovima koji se obavljaju u šestodnevnom radnom tjednu ili koji radi na poslovima koji se obavljaju neprekinuto tijekom cijele godine, iznimno ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 (dvadeset četiri) sata neprekidno ako Zakonom o radu ili drugim propisom nije drugačije uređeno.
- (4) Radniku iz stavka 3. ovog članka tjedni odmor u trajanju od 24 (dvadeset četiri) sata mora se osigurati nakon šest dana neprekidnog rada.
- (5) Poslodavac je obavezan radniku iz stavka 3. ovog članka omogućiti korištenje preostalog tjednog odmora u naredna 2 (dva) tjedna.
- (6) Radniku iz stavka 3. ovog članka Poslodavac je obavezan omogućiti korištenje tjednog odmora u neprekinutom trajanju od 48 (četrdeset osam) sati najkasnije svaka 2 (dva) tjedna, a obavezno ako je radnik radio u noćnoj smjeni (od 22:00 do 6:00 sati) neprekidno 5 (pet) dana.

Godišnji odmor

Članak 39.

- (1) Najkraće trajanje godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo svake kalendarske godine je četiri tjedna, odnosno 20 (dvadeset) radnih dana, a najduže trajanje je 30 (trideset) radnih dana.
- (2) Za sve radnike, neovisno o dnevnom rasporedu radnog vremena, trajanje godišnjeg odmora računa se u petodnevnom radnom tjednu.
- (3) Malodobni radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 (dvadeset četiri) radna dana.
- (4) Slijepi radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 35 (trideset pet) radnih dana.
- (5) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna 3 (tri) mjeseca.
- (6) Naknada plaće iz prethodnog stavka isplaćuje se radniku prilikom isplate plaća svim radnicima za mjesec u kojem je radnik koristio godišnji odmor.

Članak 40.

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

(2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a tog dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

(3) Ako za vrijeme korištenja godišnjeg odmora nastupe okolnosti zbog kojih radnik ostvaruje pravo na plaćeni dopust, započeto korištenje godišnjeg odmora se ne prekida osim u slučajevima opisanim u članku 53. ovog Ugovora (Uvjeti prekida godišnjeg odmora).

Članak 41.

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

(2) U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju prelaska kod drugog poslodavca gdje je moguće izdati potvrdu o prenošenju godišnjeg odmora.

(3) Naknada iz stavka 2. ovog članka određuje se, sukladno odredbi članka 39. ovog Ugovora, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 42.

(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 iz članka 44. ovog Ugovora nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.

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

Članak 43.

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

(2) Radniku kojemu radni odnos prestaje zbog odlaska u prijevremenu ili starosnu mirovinu, odnosno u invalidsku mirovinu zbog utvrđene profesionalne nesposobnosti za rad, Poslodavac će na zahtjev radnika odobriti korištenje godišnjeg odmora u trajanju kako je to utvrđeno člankom 44. ovog Ugovora ako je radnik u godini u kojoj odlazi u mirovinu proveo u radnom odnosu najmanje 1 (jedan) mjesec.

(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 44.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 (četiri) tjedna ili 20 (dvadeset) dana. Trajanje godišnjeg odmora duže od 4 (četiri) tjedna utvrđuje kadrovska služba po ovim kriterijima i mjerilima:

1. s obzirom na dužinu radnog staža:

- od 2 do 5 godina	1 radni dan
- od 5 do 10 godina	2 radna dana
- od 10 do 15 godina	3 radna dana
- od 15 do 30 godina	5 radnih dana
- od 30 godina na dalje	6 radnih dana

2. kada je radnik:

- osoba kod koje je utvrđen stupanj invalidnosti i/ili tjelesnog oštećenja od najmanje 60%, odnosno ako je kod radnika utvrđena profesionalna nesposobnost za rad 4 radna dana
- roditelj ili posvojitelj djeteta do 13 godina starosti 1 radni dan
- roditelj ili posvojitelj dvoje ili više djece do 13 godina starosti 3 radna dana
- samohrani roditelj ili samohrani posvojitelj djeteta do 13 godina 5 radnih dana
- jedan od roditelja djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenom invaliditetu na osnovu nalaza ovlaštene zdravstvene osobe 5 radnih dana

3. s obzirom na uvjete rada:

- radniku koji radi u smjenama 1 radni dan
- radniku koji radi teže fizičke poslove (cestar, cestar strojar i vozač) 1 radni dan

4. s obzirom na složenost poslova:

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

(2) U slučaju ako radnik ostvaruje pravo po osnovi točke 2. alineje 4. prethodnog stavka, ne može ostvariti pravo i na dane godišnjeg odmora po osnovi iz točke 2. alineje 2. i 3. prethodnog stavka ovog članka.

(3) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 (dvadeset) radnih dana uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 4. stavka 1. ovoga članka, s time da tako utvrđen broj dana ne može biti veći od 30 dana, osim u slučaju slijepih radnika.

(4) Ukupno trajanje godišnjeg odmora na način utvrđen prethodnim stavcima ovog članka utvrđuje se prije donošenja rasporeda godišnjih odmora za kalendarsku godinu.

(5) Broj dana godišnjeg odmora po osnovu mjerila iz stavka 1. točke 4. ovog članka određuje se sukladno poslovima za koje je s radnikom sklopljen ugovor o radu. Broj dana godišnjeg odmora iznimno će se utvrditi prema mjerilima iz stavka 1. točke 4. ovog članka radniku koji je na dan utvrđivanja ukupnog trajanja godišnjeg odmora iz stavka 4. ovog članka obavljao druge poslove najmanje 6 (šest) mjeseci.

Članak 45.

- (1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u više dijelova.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, poslodavac će radniku omogućiti prvi dio korištenja u trajanju od najmanje 10 (deset) radnih dana neprekidno, koje mora iskoristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.
- (3) Preostali dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti u skladu s rasporedom korištenja godišnjeg odmora, a najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 46.

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

Članak 47.

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

Članak 48.

- (1) Radnik koji nije koristio godišnji odmor ili je zbog bolesti prekinuo korištenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, ima pravo taj godišnji odmor iskoristiti do 30. lipnja iduće godine, pod uvjetom da je radio najmanje 6 (šest) mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio na rad.
- (2) Radnik, majka ili otac, koji radi korištenja roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta ili drugog prava utvrđenog posebnim zakonom nisu iskoristili godišnji odmor iz prethodne godine do 30. lipnja tekuće godine, neiskorišteni godišnji odmor koristit će odmah po prestanku korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog ili nekog drugog dopusta utvrđenog posebnim propisom.

Članak 49.

- (1) Radnik ima pravo do 3 (tri) dana godišnjeg odmora koristiti kada on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje 3 (tri) dana prije početka korištenja, uz uvjet da takvo korištenje godišnjeg odmora ne remeti redovno poslovanje Poslodavca.
- (2) O korištenju godišnjeg odmora iz prethodnog stavka Poslodavac je radniku dužan izdati rješenje najkasnije dan prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 50.

- (1) Roditeljima maloljetne djece godišnji odmor se raspoređuje, u pravilu, na njihov zahtjev.
- (2) Raspored korištenja godišnjih odmora donosi se na razini ustrojstvene jedinice (npr. odjela, nadcestarije, cestarije), a za čelnike ustrojstvenih jedinica donosi ga direktor najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (3) Rješenje o trajanju i korištenju godišnjeg odmora za svakog radnika donosi čelnik ustrojstvene jedinice u kojoj radi, a za čelnike ustrojstvenih jedinica rješenje donosi direktor.
- (4) Poslodavac može na početku kalendarske godine donijeti odluku kojom će radi smanjenja troškova poslovanja utvrditi da će radnici u dane utvrđene odlukom koristiti godišnji odmor (kolektivni godišnji odmor).
- (5) Za dane korištenja kolektivnog godišnjeg odmora iz stavka 4. ovog članka radniku se umanjuje broj dana godišnjeg odmora, a o korištenju godišnjeg odmora radniku se izdaje odluka.

(6) Ako je radnik iskoristio sve dane godišnjeg odmora, a poslodavac od njega traži da ne radi u dane utvrđene za korištenje kolektivnog godišnjeg odmora, radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće kao da je radio.

(7) Radnik koji zbog radne obveze nije koristio godišnji odmor ima pravo koristiti neiskorišteni godišnji odmor po prestanku radne obveze.

Članak 51.

Poslodavac će omogućiti sudjelovanje radnika na Cestarskim susretima ukoliko se time ne remeti proces rada u Društvu, a na način da će im odobriti korištenje godišnjeg odmora do najviše 2 (dva) radna dana.

Članak 52.

(1) Tijekom godine može se u iznimnim slučajevima u interesu Poslodavca odstupiti od utvrđenog rasporeda korištenja godišnjeg odmora zbog:

- hitnih intervencija na otklanjanju kvarova u radnom procesu
- neodgodivih obavljanja hitnih i značajnih poslova
- u drugim opravdanim slučajevima.

(2) U slučajevima iz stavka 1. ovog članka radnik je dužan prekinuti započeto korištenje godišnjeg odmora, s tim da ga ima pravo nastaviti čim prestane razlog zbog kojeg je odmor prekinut.

Članak 53.

(1) Korištenje godišnjeg odmora prekida se nastupom privremene nesposobnosti za rad, vojne vježbe, plaćenog dopusta, na opravdani zahtjev Poslodavca, na opravdani zahtjev radnika te u drugim slučajevima koji se nisu mogli predvidjeti prije početka korištenja godišnjeg odmora.

(2) Po isteku prekida godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka, radnik nastavlja koristiti započeti godišnji odmor.

Članak 54.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije u cijelosti iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se, sukladno odredbi članka 116. Kolektivnog ugovora, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 55.

(1) Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito:

- | | | |
|----|---|--------|
| 1. | prilikom sklapanja braka | 4 dana |
| 2. | prilikom rođenja djeteta | 4 dana |
| 3. | u slučaju smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka | 5 dana |
| 4. | u slučaju smrti drugih članova uže obitelji iz čl. 56. ovog Ugovora | 3 dana |
| 5. | za polaganje stručnog ispita za potrebe poslodavca | 3 dana |

6.	u slučaju teže bolesti člana uže obitelji iz čl. 56. ovog Ugovora	2 dana
7.	u slučaju selidbe u istom mjestu	2 dana
8.	u slučaju selidbe na udaljenost veću od 50 km	3 dana
9.	u slučaju elementarne nepogode	3 dana
10.	dobrovoljni davatelji za svako davanje krvi uz predočenje potvrde isključivo na dan davanja, a drugi dan uz dogovor s poslodavcem.	2 dana

(2) Kad nastupe okolnosti iz stavka 1. ovog članka radniku se izdaje odluka o korištenju plaćenog dopusta.

Članak 56.

Članom uže obitelji smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u prvoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

Članak 57.

(1) Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je radnik upućen odlukom poslodavca ili uz njegovu suglasnost te za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, radniku će se odobriti dopust uz naknadu plaće u trajanju najviše do 10 (deset) dana godišnje.

(2) Dopust iz stavka 1. ovog članka svojom odlukom odobrava Poslodavac.

Neplaćeni dopust

Članak 58.

(1) Radniku se može odobriti neplaćeni dopust na njegov zahtjev.

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

7. OBRAZOVANJE RADNIKA I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 59.

(1) Radnik se ima pravo i obvezu stručno usavršavati zbog potrebe rada i svojih osobnih interesa.

(2) Poslodavac može uputiti radnika na školovanje samo u skladu s programom obrazovanja koji donosi uz savjetovanje s Radničkim vijećem.

(3) Programom obrazovanja utvrđuje se potrebno trajanje obrazovanja, vrste obrazovanja i drugi potrebni podaci.

Članak 60.

Ako Poslodavac uputi radnika na školovanje, doškolovanje ili prekvalifikaciju, međusobna prava i obveze prije i po završenom školovanju utvrđuju se ugovorom između Poslodavca i radnika.

Članak 61.

Poslodavac može radniku koji je neopravdano odbio školovanje za potrebe Društva ponuditi ugovor o radu za niže radno mjesto od radnog mjesta koje je dosad obavljao. Ukoliko radnik uspješno ne završi školovanje na koje je upućen, troškove školovanja snosi sam radnik.

Članak 62.

- (1) Poslodavac će omogućiti radnicima redovno osposobljavanje za tekući proces rada na seminarima ili drugim oblicima obrazovanja koji su predviđeni u programu obrazovanja.
- (2) Poslodavac će omogućiti članovima Radničkog vijeća i sindikalnom povjereniku redovno osposobljavanje u skladu s potrebama njihova rada.
- (3) Društvo može primiti učenike i studente na praksu radi osposobljavanja.
- (4) Programom obrazovanja određuje se broj učenika i studenata koji će obavljati određenu praksu.

8. ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA, DOSTOJANSTVA I ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 63.

- (1) Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja podatke o radnicima smije prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.
- (2) O prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju podataka o radniku trećim osobama, Poslodavac će izraditi Pravilnik, kao i o imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.
- (3) Neovlašteno iznošenje istih podataka smatra se težom povredom radne obveze.

Članak 64.

- (1) Poslodavac je dužan zaštititi radnika od diskriminacije na osnovi rasne ili etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.
- (2) Poslodavac je dužan zaštititi radnika i njegovo dostojanstvo od svih oblika nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu.
- (3) Poslodavac i Sindikat prepoznaju kako su radnici na izoliranim mjestima rada, radnici koji rade sa strankama, žene te pripadnici nacionalnih, etničkih, vjerskih i seksualnih manjina u većem riziku od nasilja i uznemiravanja.
- (4) Poslodavac i Sindikat prepoznaju kako radnik može biti izložen nasilju u svom privatnom životu, što može utjecati na dolazak radnika na posao, njegovu učinkovitost te zdravlje i sigurnost na radu njega, kao i njegovih kolega.
- (5) Dostojanstvo radnika štiti se od nasilja i uznemiravanja nadređenih, podređenih, suradnika i osoba s kojima radnik dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova na način da im se osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi nasilju i uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.
- (6) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa te predstavlja razlog za izvanredan otkaz ugovora o radu.

Članak 65.

- (1) Postupci i mjere za zaštitu dostojanstva radnika uređuju se posebnim pravilnikom koji će Poslodavac donijeti uz savjetovanje s Radničkim vijećem, a koji će sadržavati politiku prevencije nasilja i uznemiravanja, mjere edukacije o nasilju i uznemiravanju te prava i dužnosti Poslodavca i radnika u postupcima prijave i rješavanja pritužbi vezanih uz dostojanstvo radnika.
- (2) Poslodavac će, uz suglasnost Radničkog vijeća, imenovati osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za dostojanstvo radnika.
- (3) O osobama iz stavka 2. te postupcima i mjerama iz stavka 1. ovog članka Poslodavac će obavijestiti radnike isticanjem obavijesti na oglasnim mjestima Poslodavca.
- (4) Bilo koji oblik nasilja ili uznemiravanja prijavljuje se, po izboru, jednoj ili objema osobama iz stavka 2. ovog članka.
- (5) Poslodavac ili osoba iz stavka 2. ovoga članka dužna je u roku od najkasnije 8 (osam) dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju, u skladu s pravilnikom iz stavka 1. ovog članka, radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.
- (6) Poslodavac je radniku u postupku iz prethodnog stavka ovog članka na njegov zahtjev dužan omogućiti nazočnost sindikalnog pravnika ili odvjetnika i/ili sindikalnog povjerenika u postupku.
- (7) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.
- (8) Ukoliko se u postupku dokaže uznemiravanje, Poslodavac će osigurati psihološku pomoć žrtvi nasilja i uznemiravanja za vrijeme radnog vremena ako je to potrebno, kao i zaštitu od odmazde zbog prijave nasilja i uznemiravanja.
- (9) Osobe za zaštitu dostojanstva radnika dostavljaju Radničkom vijeću jednom godišnje izvještaj o broju zaprimljenih pritužbi po pojedinim osnovama i poduzetim mjerama, uz poštivanje zaštite osobnih podataka radnika.
- (10) Ako u slučaju spora radnik učini vjerojatnim da je došlo do povrede njegova prava na zaštitu dostojanstva, teret dokazivanja da takve povrede nije bilo leži na Poslodavcu.

9. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka Ugovora o radu

Članak 66.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. istekom vremena na koje je sklopljen Ugovor o radu na određeno vrijeme
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
5. sporazumom radnika i Poslodavca
6. otkazom
7. odlukom nadležnog suda.

Sporazum

Članak 67.

- (1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati radnik i Poslodavac.
- (2) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:
 - podatke o strankama i njihovom prebivalištu odnosno sjedištu
 - datum prestanka ugovora o radu.
- (3) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i Poslodavac, odnosno osoba koju on ovlasti.

Otkaz

Članak 68.

- (1) Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.
- (2) Ukoliko Poslodavac otkazuje Ugovor o radu, dužan je prethodno se savjetovati s Radničkim vijećem.

Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 69.

- (1) Poslodavac može otkazati Ugovor o radu uz propisani otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
 - ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
 - ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
 - ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 70.

- (1) Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima u skladu s odredbama Zakona o radu.
- (2) Pri odlučivanju o poslovnom i osobnom uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 71.

- (1) Dok je radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, Poslodavac mu ne može otkazati ugovor o radu.
- (2) Zabrana iz stavka 1. ovog članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.
- (3) Poslodavac može otkazati radniku kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti samo uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća, a ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, suglasnost daje sindikalni povjerenik.

Članak 72.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisanim putem upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

(2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 73.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti Radničkom vijeću te je dužan o toj odluci savjetovati se s Radničkim vijećem, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Redoviti otkaz radnika

Članak 74.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz otkazni rok od 15 (petnaest) dana ne navodeći za to razlog, osim uz dogovor s Poslodavcem u kojem slučaju otkazni rok može trajati i kraće. Prije raskida ugovora, radnik je dužan razdužiti zaduženu opremu i materijalna sredstva.

Izvanredni otkaz

Članak 75.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog otkaznog roka (izvanredni otkaz) ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 76.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku 15 (petnaest) dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 77.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 78.

(1) Otkaz mora imati pisani oblik s obrazloženjem.

(2) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

(3) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

(4) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na sukladno posebnom propisu.

Otkazni rok

Članak 79.

(1) Otkazni rok traje:

- dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana
- mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
- mjesec dana i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- dva mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina
- dva mjeseca i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina
- tri mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod Poslodavca u radnom odnosu proveo neprekidno dvadeset godina povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 (pedeset) godina života i mjesec dana ako je navršio 55 (pedeset pet) godina života.

(3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) otkazni rok utvrđuje se u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovog članka.

(4) Za vrijeme otkaznog roka Poslodavac je dužan omogućiti radniku da radi traženja novog zaposlenja bude odsutan s rada 4 (četiri) sata tjedno.

(5) Za vrijeme odsustva s rada iz stavka 4. ovog članka radnik ima pravo na plaću kao da je na radu.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 80.

(1) Odredbe koje se odnose na otkaz ugovora o radu primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

(2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

(3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 (osam) dana.

(4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok za zaštitu prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjavanje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

10. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 81.

Pravo odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa ima osoba ovlaštena za zastupanje Poslodavca.

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 82.

(1) Odluke bitne za radnopravni status zaposlenika Poslodavac je dužan dostavljati zaposleniku u pisanom obliku s poukom o načinu i rokovima za ulaganje zahtjeva za zaštitu prava.

(2) Odluka o ostvarivanju prava neposredno se uručuje zaposleniku ili dostavlja preporučenom poštom na posljednju adresu koju je zaposlenik prijavio Poslodavcu.

(3) Ako se dostava ne izvrši na način iz stavka 2. ovoga članka, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Poslodavca koja je dostupna radniku.

(4) Dostava odluke iz stavka 3. ovog članka smatra se obavljenom protekom roka od 8 (osam) radnih dana od dana objave odluke na oglasnoj ploči.

(5) Učinci odluke stupaju na snagu istekom 8 (osam) radnih dana od dana objavljivanja odluke na oglasnoj ploči.

(6) Upozorenje koje je zaposleniku uputio Poslodavac zbog kršenja obveza iz radnog odnosa briše se iz evidencije Poslodavca po proteku 4 (četiri) godine dana od uručivanja upozorenja te se ni na jedan način nakon protoka navedenog roka ne može iskoristiti protiv zaposlenika koji je takvo upozorenje primio, ako u tom roku nije počinio novu povredu obveza iz radnog odnosa.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 83.

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

(2) Ako Poslodavac u roku od 15 (petnaest) dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 (petnaest) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

- (4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka u roku od 15 (petnaest) dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, radnik koji je na temelju ugovora o radu upućen na rad u inozemstvo i radnik na kojeg se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor.
- (5) Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

11. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika

Članak 84.

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.
- (2) Namjera postoji kada je radnik znajući i hotimice prouzročio svojom radnjom ili propuštanjem štetu.
- (3) Krajnja nepažnja postoji kad radnik nije upotrijebio ni onu pažnju koju bi upotrijebio svaki prosječno pažljivi radnik.
- (4) Radnik se radi utvrđivanja objektivnih okolnosti nastanka šteta može obratiti Radničkom vijeću kako bi se utvrdilo nepostojanje krajnje nepažnje iz stavka 3. ovog članka.

Članak 85.

- (1) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- (2) Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio prouzrokovane štete, smatra se da su podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.
- (3) Ako štetu uzrokuje više radnika kaznenim djelom s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 86.

- (1) Visina štete utvrđuje se na osnovi knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.
- (2) Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrđuje se vještačenjem.
- (3) Ako je stvar nestala ili je uništena, visina štete utvrđuje se prema tržišnoj vrijednosti stvari, a prema mjestu i vremenu nastanka štete.
- (4) Odgovornost za štetu utvrđuje Povjerenstvo za štetu koje se sastoji od: predsjednika, zamjenika predsjednika, dva člana i njihovih zamjenika.
- (5) Jednog člana i njegovog zamjenika imenuje Poslodavac, a drugog člana i njegovog zamjenika imenuje Radničko vijeće.
- (6) Predsjednika i zamjenika predsjednika dogovorno imenuju Poslodavac i Radničko vijeće.

Članak 87.

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

Članak 88.

- (1) Poslodavac će u cijelosti ili djelomično osloboditi radnika od obveze naknade štete kad šteta nije učinjena namjerno, kada je radnik poduzeo sve da se šteta smanji i ako bi naknada štete ugrozila egzistenciju radnika i njegove obitelji.
- (2) Odredba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s namjerom.
- (3) Određena šteta od strane Povjerenstva naplaćuje se u mjesečnim obrocima, ali ne više od 1/3 (jedne trećine) mjesečne plaće radnika.

Odgovornost Poslodavca

Članak 89.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom ili povredom prava iz radnog odnosa, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 90.

- (1) Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za 3 (tri) godine računajući od dana saznanja za štetu i učinitelja.
- (2) U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za 5 (pet) godina od kada je šteta nastala.

Članak 91.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru krivičnog gonjenja.

Članak 92.

Potraživanje naknade štete koju Poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od 6 (šest) mjeseci od dana isplaćene naknade.

12. ODNOSI SA SINDIKATOM

Članak 93.

Poslodavac surađuje sa Sindikatima na svim područjima zaštite interesa i ostvarivanja prava radnika.

Članak 94.

- (1) U odnosima s upravom Poslodavca Sindikat zastupa predsjednik sindikata/podružnice ili od njega ovlaštena osoba, a u odnosima s ustrojbenim jedinicama Sindikat zastupa sindikalni povjerenik.
- (2) Poslodavac je dužan primiti i saslušati predsjednika Sindikata i od njega ovlaštenu osobu.

(3) Rukovoditelj je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika ili od njega ovlaštenu osobu.

Članak 95.

U slučaju da se ovisno o broju članova Sindikata utvrđuju odnosi između Poslodavca i Sindikata, mjerodavan je broj članova za koje Poslodavac obustavlja sindikalnu članarinu.

Članak 96.

(1) Sindikalni povjerenik zbog sindikalnih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj.

(2) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obnašanja njegove dužnosti i 6 (šest) mjeseci po njenom isteku ne može se bez suglasnosti Sindikata otkazati Ugovor o radu.

(3) Društvo se obvezuje sindikalnog povjerenika koji svoju dužnost obavlja uz redoviti rad osloboditi od obveza obavljanja rada uz naknadu plaće kao da je radio radi prisustvovanja sindikalnom sastanku, tečajevima, osposobljavanju, seminarima i sjednicama sindikalnih tijela (radna tijela, skupštine, sabori i sl.).

Članak 97.

Poslodavac se obvezuje da će Sindikatu i njegovim podružnicama omogućiti djelovanje u funkciji zaštite kolektivnih prava radnika na način:

- da će poštivati odredbe kolektivnog ugovora
- da će provoditi sve mjere zaštite na radu sukladno propisima, normativima i Zakonu
- da će ovlaštenom predstavniku Sindikata staviti na raspolaganje, na njegov zahtjev, sve informacije u vezi ostvarivanja i zaštite prava radnika iz radnog odnosa. Ova obaveza uključuje i podatke o plaćama, elementima za njihov izračun te uplaćenim porezima i doprinosima, a što podrazumijeva i obvezu poštivanja tajnosti tih podataka.
- da će ovlaštenom predstavniku Sindikata omogućiti pristup svim radnim mjestima kada je taj pristup potreban radi obavljanja sindikalne dužnosti.

Članak 98.

Poslodavac je obavezan bez naknade osigurati sljedeće uvjete za rad Sindikata i sindikalnih povjerenika:

- prostorije za rad Sindikata
- omogućavanje korištenja telefonske/mobilne linije bez obveze snošenja troškova za iste
- dostavu službenih glasila i drugih tiskovina koje izdaje društvo, u potrebnom broju primjeraka
- omogućavanje isticanja sindikalnih obavijesti i drugih obilježja Sindikata na oglasnim pločama, kao i dijeljenje biltena i informativnih publikacija među zaposlenima
- obračun sindikalne članarine i sindikalnog kredita temeljem odgovarajuće dokumentacije te upućivanje navedenih sredstava na odgovarajuće korisnike i obavješćivanje sindikata o istom.

Članak 99.

Detaljni odnosi sa Sindikatom mogu se regulirati posebnim ugovorom o pravima i obvezama Poslodavca i Sindikata.

13. UVJETI ZA RAD RADNIČKOG VIJEĆA

Članak 100.

- (1) Broj članova Radničkog vijeća utvrđuje se prema broju zaposlenih radnika u Društvu sukladno odredbama Zakona o radu.
- (2) Kada kod Poslodavca nije utemeljeno Radničko vijeće, u funkciji Radničkog vijeća nastupa sindikalni povjerenik, a u skladu s odredbama Zakona o radu.
- (3) Društvo će osigurati adekvatan prostor za rad Radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća. Tehničke i administrativno-stručne poslove za potrebe Radničkog vijeća obavljat će administrativno osoblje Društva na trošak Društva.
- (4) Društvo će omogućiti članovima Radničkog vijeća osposobljavanje za obavljanje te funkcije, prema odredbama Zakona o radu.
- (5) Društvo će snositi troškove koji prema Zakonu o radu i ovom Kolektivnom ugovoru nastaju djelovanjem Radničkog vijeća.

Članak 101.

- (1) Za rad u Radničkom vijeću svakom članu pripada naknada plaće za 6 (šest) sati tjedno temeljem odredaba Zakona o radu.
- (2) Članovi Radničkog vijeća mogu jedan drugome ustupati radne sate, a svi ukupni radni sati mogu biti objedinjeni pa se poslovi predsjednika ili povjerenika Sindikata u funkciji Radničkog vijeća mogu obavljati u punom radnom vremenu.
- (3) Radnici Društva mogu rješavanje svojih prava vezanih uz Radničko vijeće zatražiti od Radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća u svoje radno vrijeme, uz uvjet da time ne remete tehnološki proces rada.

II. DIO

TARIFNI DIO

1. OPĆI DIO

Članak 102.

- (1) Poslodavac će isplatiti plaću radniku prema uvjetima i na način definiran člankom 105. i 106. ovog Ugovora.
- (2) Poslodavac može, ovisno o gospodarskim prilikama i likvidnosti Društva, isplatiti radnicima pripadajuće naknade troškova radnika, potpore i nagrade definirane ovim Ugovorom, temeljem posebne odluke koju donosi Uprava Društva.

Članak 103.

- (1) Doprinosi, porezi i prireze obračunava i uplaćuje Poslodavac.
- (2) Poslodavac će omogućiti radniku uvid u dokumentaciju o obračunu njegovih primanja i uplati doprinosa, poreza i prireza.

Članak 104.

Podaci o bruto primanjima radnika su tajni.

2. PLAĆA

Članak 105.

(1) Poslodavac će radniku za njegov rad isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće utvrđene tarifom poslova, izražene u koeficijentima u omjeru 1,00 : 5,00, a za svakog radnika na način da se iznos osnovice (vrijednost koeficijenta) utvrđene odlukom Poslodavca pomnoži s koeficijentom radnog mjesta. Vrijednost osnovice se utvrđuje u iznosu od minimalno 2.529.55 kn.
- stimulativnog dijela plaće, kada je on predviđen posebnom odlukom Uprave poslodavca, sukladno čl. 107.
- dodatka na plaću po osnovi radnog staža sukladno čl. 113.

(2) Prema ovom Ugovoru, plaćom se smatra bruto plaća radnika.

Najniža osnovna plaća

Članak 106.

(1) Najniža osnovna plaća za najjednostavnije poslove vrijednosti koeficijenta 1 ne može biti manja od 3.750,00 kn neto mjesečno, a izračunava se tako da se pomnoži osnovica od najmanje 2.529.55 kn (najniža vrijednost koeficijenta) s najnižim koeficijentom za najjednostavnije poslove (koef. 1), te pribroji dodatak od 500,00 kn. Za koeficijente koji su ispod minimalne plaće dodat će se dodatak do visine minimalne plaće.

(2) Svaka strana ovog Ugovora može podnijeti prijedlog za korekciju najniže osnovne plaće koju je druga ugovorna strana dužna razmotriti i ocijeniti njezinu opravdanost te se na prijedlog pismeno očitovati.

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

Stimulacija

Članak 107.

(1) Za uspješnost u radu radnici mogu ostvariti pravo na stimulativni dio plaće.

(2) Elementi za ostvarivanje stimulativnog dijela plaće radnika su: količina, kvaliteta i pravovremenost izvršenih radnih zadataka u skladu s danim uputama i nalogima, odnos prema strankama, postupanje sa sredstvima za rad, doprinos radnika u racionalnosti i učinkovitosti poslovanja, unapređenje organizacije rada. Iznos stimulativnog dijela plaće po radniku može iznositi maksimalno 50 % (pedeset posto) radnikove mjesečne plaće.

(3) Odluku o visini stimulacije za pojedinog radnika donosi Uprava – direktor, na prijedlog neposredno nadređenog rukovodioca.

(4) Neposredni rukovodilac koji predlaže stimulaciju ne može imati veću stimulaciju od prosjeka njegove organizacijske jedinice u apsolutnom iznosu.

Tarife

Članak 108.

(1) Na temelju ovog Ugovora, Pravilnikom o radu razvrstavaju se i vrednuju pojedini poslovi odnosno radna mjesta po platnim razredima 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, 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 109.

Sva radna mjesta razvrstavaju se prema koeficijentu složenosti poslova, a razvrstavaju se u poslove s pripadajućim koeficijentima.

RADNO MJESTO	GRUPE SLOŽENOSTI POSLOVA	IMENOVANJE DA/NE	KOEFICIJENTI ZA PLAĆU
ČISTAČ	I	NE	1,35
ČISTAČ VSP	II	NE	1,35
PORTIR	III	NE	1,50
DOSTAVLJAČ	III	NE	1,50
DOMAR	III	NE	1,50
CESTAR	III	NE	1,50
DEŽURNI OPERATER - PORTIR	IV	NE	1,70
DEŽURNI OPERATER - PORTIR - KUĆNI MAJSTOR	IV	DA	1,75
CESTAR I	IV	DA	1,75
OPHODAR	IV	DA	1,80
POMOĆNI SKLADIŠTAR	V	NE	1,90
VOZAČ-CESTAR	V	NE	1,90
STROJAR-CESTAR	V	NE	1,90
MEHATRONIČAR	V	NE	1,90
AUTOMEHANIČAR	V	NE	1,90
AUTOLIMAR	V	NE	1,90
AUTOELEKTRIČAR	V	NE	1,90
BRAVAR	V	NE	1,90
TOKAR	V	NE	1,90
VOZAČ-CESTAR I (E kategorija)	V	DA	1,95
STROJAR-CESTAR I	V	DA	1,95
MAJSTOR I	V	DA	1,95
MAJSTOR II	V	DA	2,00
CESTAR II	V	DA	2,00
STROJAR-CESTAR II	V	DA	2,00
VOZAČ-STROJAR-CESTAR	V	DA	2,00
GRUPOVOĐA U CESTARIJI	V	NE	2,00
VOZAČ-STROJAR-CESTAR I (svi poslovi)	VI	DA	2,10

SKLADIŠTAR	VI	NE	2,10
KNJIGOVOĐA	VI	NE	2,35
REFERENT OBRAČUNA	VI	NE	2,35
ADMINISTRATOR, REFERENT	VI	NE	2,35
POSLOVOĐA RADIONE	VI	DA	2,50
SURADNIK ZA ODRŽAVANJE I GRAĐENJE	VI	NE	2,50
POSLOVOĐA NADCESTARIJE	VII	NE	3,00
TAJNIK	VII	NE	3,00
SURADNIK ZNR	VII	NE	3,00
SURADNIK U MEHANIZACIJI	VII	NE	3,00
POSLOVOĐA CESTARIJE	VII	DA	3,10
SURADNIK ZA PLAN I ANALIZU	VII	NE	3,20
VODITELJ KADROVSKE SLUŽBE	VIII	NE	3,50
SURADNIK ZA NABAVU	VIII	NE	3,50
SURADNIK ZA PROMET	VIII	NE	3,50
NADCESTAR	VIII	DA	3,50
VODITELJ MEHANIZACIJE	VIII	DA	3,50
SURADNIK U UREDU DIREKTORA	VIII	NE	4,00
VODITELJ NABAVE	VIII	DA	4,00
SURADNIK ZA UNUTARNJU KONTROLU	VIII	DA	4,00
VODITELJ RAČUNOVODSTVA	VIII	NE	4,00
SURADNIK ZA ODRŽAVANJE	VIII	NE	4,00
SURADNIK ZA REDOVNO ODRŽAVANJE	IX	DA	4,50
SURADNIK ZA INZVANREDNO ODRŽAVANJE	IX	DA	5,00
VODITELJ ODRŽAVANJA	IX	DA	5,00
VODITELJ ZNR I PUKO	IX	NE	5,00
VODITELJ EKONOMSKO-FINANCIJSKE SLUŽBE	IX	DA	5,00
VODITELJ PRAVNIH POSLOVA	IX	NE	5,00

Grupe složenosti poslova

Članak 110.

GRUPA SLOŽENOSTI		OSNOVNA PLAĆA - raspon koeficijenata - od - do
I	grupa poslova podrazumijeva jednostavan rutinski rad koji ne zahtijeva posebno obrazovanje	1,00 - 1,20
II	grupa poslova podrazumijeva manje složene poslove odnosno rad s jednostavnim sredstvima rada i za koji su dovoljne pisane upute	1,20 - 1,40
III	grupa poslova podrazumijeva srednje složene poslove na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova	1,40 - 1,60
IV	grupa poslova podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove za čije obavljanje su potrebne konzultacije u njihovom izvršavanju	1,60 - 1,80
V	grupa poslova podrazumijeva složenije poslove koji zahtijevaju veći stupanj samostalnosti u izvršavanju poslova i zadataka	1,80 - 2,00
VI	grupa poslova podrazumijeva poslove koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti u njihovu izvršavanju	2,00 - 2,50
VII	grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju dodatno poznavanje užeg područja djelovanja uz inicijativu, samostalnost i kreativnost	2,50 - 3,30
VIII	grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnu te dodatna specijalistička znanja potrebna za obavljanje tih poslova	3,30 - 4,00
IX	grupa poslova podrazumijeva najsloženije poslove s najvećim značajem za vođenje poslova društva, kreativne poslove, istraživački rad i sl.	4,00 - 5,00

Plaća pripravnika

Članak 111.

Pripravniku će se isplatiti osnovna plaća u visini od najmanje 70 % (sedamdeset posto) vrijednosti poslova iskazano kroz koeficijent, od najniže grupe vrijednosti poslova za koje se osposobljava.

Obračun i isplata plaće

Članak 112.

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.
- (2) Plaća se isplaćuje u novcu.
- (3) Obračun i isplata plaće vrši se mjesečno, do 15-og u mjesecu za protekli mjesec.
- (4) Podatke za obračun plaće obrađuje i sastavlja radnikov neposredni rukovoditelj.
- (5) O radnom učinku i stimulativnom dijelu plaće prijedlog obračuna sastavlja radnikov neposredni rukovoditelj, a odlučuje uprava Poslodavca.

- (6) O isplati naknada plaće, osim za slučaj bolovanja, odlučuje uprava Poslodavca.
- (7) Poslodavac će radniku prilikom isplate plaće uručiti obračunski list.
- (8) Obračunski list predaje se radniku i prilikom isplate naknade plaće i otpremnine.
- (9) Ako Poslodavac ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu, u cijelosti ili dio, na dan dospjelosti, dužan je radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.
- (10) Obračuni iz ovoga članka su vjerodostojne ovršne isprave.

3. DODACI NA PLAĆU

Dodatak na radni staž

Članak 113.

- (1) Osnovna plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža u Društvu i pravnim prednicima društva za 0,5 %. Pod pojmom prednici smatraju se društva iz kojih je nastalo društvo kapitala Lika ceste d.o.o.
- (2) Pravo na povećanje osnovne plaće pripada radniku za radni staž koji je upisan u evidenciju radnog staža.

Dodatak na otežane uvjete rada

Članak 114.

- (1) Pod otežanim uvjetima rada smatra se rad u tehnološkim uvjetima i u radnoj okolini u kojima se mjerama zaštite ne mogu u cijelosti odstraniti štetni utjecaji na zdravlje radnika.
- (2) Za svaki izvršeni efektivni sat rada u normativu u otežanim uvjetima radniku pripada dodatak na osnovnu plaću, i to:

- vozačima, strojarima pri posipavanju poledice i čišćenju snijega (samo za efektivne sate priznate od upravitelja ceste)	15 %
- cestarima pri uklanjanju snijega i leda (efektivni rad)	15 %
- radnicima mehaničke radione za interventne popravke na terenu tijekom zimske službe (samo za efektivni rad na terenu)	15 %
- asfalterski radovi (samo kod efektivnog sata polaganja asfalta)	15 %
- radovi na izradi horizontalne signalizacije (samo efektivni sati kod izrade horizontalne signalizacije)	15 %

Ostali dodaci na plaću

Članak 115.

(1) Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću	30 %
- za rad nedjeljom	35 %
- za rad blagdanom ili neradnim danom po zakonu i dan Uskrsa	50 %
- za prekovremeni rad	50 %
- za rad u smjenama	10 %

(2) Povećanje plaće za rad nedjeljom, za rad na blagdane i neradne dane te rad na dan Uskrsa međusobno se isključuju, odnosno radniku se isplaćuje povećanje za taj dan koje je za njega povoljnije.

(3) Radnicima koji rade na sljedeće navedenim poslovima će se isplatiti naknada za efektivni rad u iznosu do 5.000,00 kuna godišnje neto, i to kao novčana nagrada za radne rezultate sukladno Pravilniku o porezu na dohodak. Poslovi na kojima će se isplatiti naknada su:

- vozači na strojevima preko 3,5 tona i strojari u zimskoj službi (samo efektivni sati priznati od upravitelja cesta)	20,00 kn
- radnici (strojar, cestar) na polaganju asfalta (samo efektivni sati asfaltiranja)	12,00 kn
- radnicima na poslovima horizontalne signalizacije (samo efektivni sati rada)	10,00 kn
- radnici na čišćenju i posipanju nogostupa u zimskoj službi (samo efektivni sati priznati od upravitelja cesta)	10,00 kn
- radnici u zimskoj službi na posipanju ceste strojevima do 3,5 tone (samo efektivni sati priznati od upravitelja ceste)	10,00 kn

(4) Prigodna nagrada iz stavka 1. se može isplatiti i drugim radnicima do maksimalnog iznosa po odluci uprave.

4. NAKNADE PLAĆE

Za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, obrazovanja i bolovanja

Članak 116.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca ili za prethodni mjesec, ako je to za njega povoljnije, u sljedećim slučajevima:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran
- drugih utvrđenih slučajeva, kada navedenim propisima za pojedine slučajeve nije određena visina naknade u nekom drugom iznosu.

(2) Povećanje plaće za rad nedjeljom, za rad na blagdane i neradne dane te rad na dan Uskrsa međusobno se isključuju, odnosno radniku se isplaćuje povećanje za taj dan koje je za njega povoljnije.

Članak 117.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme kada ne radi zbog:

- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja sukladno potrebama Poslodavca, a najmanje u visini njegove osnovne plaće
- prekida rada do kojega je došlo krivnjom Poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran, u visini njegove osnovne plaće
- ako radnik odbije raditi jer nisu provedene mjere zaštite na radu – u visini kao da je radio.

(2) Ako radnik ne ispuní svoju obvezu u pogledu uspješnog završetka obrazovanja, prekvalifikacije ili stručnog obrazovanja, odnosno ako ne ostane na radu nakon školovanja sukladno ugovoru, obvezan je vratiti cijeli iznos koji mu je isplaćen kao naknada plaće, sve to prema odredbama ugovora.

Članak 118.

(1) U slučaju odsutnosti s posla zbog bolovanja radniku pripada naknada plaće u visini sukladnoj propisima o zdravstvenom osiguranju koji u trenutku potpisivanja Kolektivnog ugovora iznose 70 % (sedamdeset posto).

(2) Naknada u visini 100 % (sto posto) osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju radniku pripada za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

(3) Poslodavac će uz suradnju sa Sindikatima redovito provjeravati učestala bolovanja radnika, a sukladno zakonskim mogućnostima.

Sindikalom povjereniku i članovima radničkog vijeća

Članak 119.

(1) Poslodavac se obvezuje sindikalnog povjerenika u Društvu koji dužnost obavlja uz redovan rad osloboditi obveze obavljanja redovnog rada uz naknadu plaće u visini prosječne satnice ostvarene za sate rada u mjesecu za koji mu pripada naknada radi pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara i sjednica organa sindikata, maksimalno jednom mjesečno, osim u slučaju štrajka.

Članak 120.

(1) Članovima Radničkog vijeća za rad u Radničkom vijeću za broj sati utvrđen zakonom ili sporazumom s Radničkim vijećem pripada pravo na naknadu plaće u visini prosječne satnice ostvarene za sate rada u mjesecu za koji mu pripada naknada.

(2) Članovi Radničkog vijeća imaju pravo na naknadu iz prethodnog stavka samo u slučaju da svoje obveze iz Zakona o radu obavljaju ne koristeći pripadajuće im sate.

5. NAKNADE, POTPORE, NAGRADE

Dnevnice i troškovi prijevoza na službenom putu

Članak 121.

- (1) Radnik koji je upućen na službeno putovanje u zemlji, a izvan Ličko-senjske županije, i to iz mjesta rada radnika u drugo mjesto, osim u mjesto prebivališta ili boravišta radnika, na udaljenost od najmanje 50 km, radi obavljanja određenih poslova upisanih u putni nalog u vezi djelatnosti poslodavca, ima pravo na dnevnicu radi pokrića izdataka prehrane, pića i prijevoza u mjestu u koje je upućen na službeno putovanje.
- (2) Puni iznos dnevnice određuje Uprava Poslodavca posebnom odlukom, a isti se određuje u visini do maksimalnog neoporezivog iznosa.
- (3) Radniku na službenom putovanju u zemlji pripada dnevnicu u punom iznosu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena preko 24 sata, a duže od 12 sati. Pola dnevnice priznaje se ako je službeno putovanje trajalo 8 do 12 sati.
- (4) Radniku se priznaju putni troškovi u iznosu ostvarenog prijevoza sredstvima javnog prometa od mjesta stanovanja, odnosno sjedišta poslodavca, do mjesta u koje je upućen na službenom putovanju.
- (5) Radnik ima pravo i na naknadu punog iznosa hotelskog računa za spavanje do visine cijene noćenja u hotelu kategorije do 4 zvjezdice iz Pravilnika o porezu na dohodak.

Članak 122.

- (1) Dnevnice i troškovi za službena putovanja u inozemstvu obračunavaju se na način kako je to regulirano za tijela državne uprave.
- (2) Obračun putnog naloga radnik je obavezan izvršiti u roku od 3 (tri) dana po povratku s puta.

Terenski dodatak

Članak 123.

- (1) Za vrijeme rada i boravka, uključujući i spavanje izvan uobičajenog mjesta rada radnika i mjesta njegovog prebivališta odnosno boravišta duljeg od 12 sati, pri čemu je mjesto rada udaljeno od svakog tog mjesta najmanje 30 km, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini od 150,00 kuna/dan.
- (2) Terenski dodatak se isplaćuje radniku istovremeno s isplatom plaće.
- (3) Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Troškovi prijevoza na posao

Članak 124.

- (1) Poslodavac se obvezuje isplatiti radniku naknadu troškova na ime prijevoza na posao i s posla, ali maksimalno do iznosa utvrđenog za udaljenost manju ili jednaku od 50 km, računajući od mjesta stanovanja do mjesta rada, a koji iznos troškova se utvrđuje na temelju važećeg cjenika prijevoznika odabranog od strane Poslodavca.

(2) Naknada troškova prijevoza radnika na posao i s posla obračunava se i isplaćuje s plaćom za protekli mjesec.

Upotreba privatnog automobila u službene svrhe

Članak 125.

Ako radnik, po posebnoj odluci uprave Poslodavca, koristi privatni automobil u službene svrhe, ima pravo na nadoknadu troškova u visini maksimalno neoporezivog iznosa utvrđenog važećim Pravilnikom o porezu na dohodak.

Nagrade za izume, tehnička unapređenja i racionalizaciju

Članak 126.

Za izum ostvaren na radu ili u vezi s radom, izum koji je u vezi s djelatnošću Poslodavaca, tehničko unapređenje i racionalizaciju, radnik ima pravo na nadoknadu u visini koja se utvrđuje zasebnim aktom koji donosi Poslodavac uz suglasnost Radničkog vijeća odnosno Sindikata ili zasebnim ugovorom Poslodavca i radnika.

Praksa učenika i studenata

Članak 127.

Sukladno čl. 102. ovog Ugovora, učenicima i studentima koji nemaju potpisan ugovor o radu, a obavljaju učeničku odnosno studentsku praksu temeljem propisa o školovanju, može se temeljem odluke uprave Poslodavca isplatiti naknada za izvršeni rad razmjerno vremenu provedenom na praksi, a maksimalno do visine neoporezivog iznosa utvrđenog važećim Pravilnikom o porezu na dohodak.

Jubilarnе nagrade

Članak 128.

Sukladno čl. 102. ovog Ugovora, temeljem odluke uprave Poslodavca, radnicima će se isplatiti jubilarна nagrada za ukupni radni staž navršen kod Poslodavca, uzimajući u obzir i staž kod pravnih prednika, za navršenih:

- 10 godina radnog staža
- 15 godina radnog staža
- 20 godina radnog staža
- 25 godina radnog staža
- 30 godina radnog staža
- 35 godina radnog staža
- 40 godina radnog staža

Kao osnovica za utvrđivanje iznosa jubilarne nagrade uzima se podatak iz važećeg Pravilnika o porezu na dohodak i isplaćuje se do maksimalno neoporezivog dijela.

Otpremnina kod odlaska u mirovinu

Članak 129.

Sukladno čl. 102. ovog Ugovora, temeljem odluke uprave Poslodavca, radnicima se može isplatiti otpremnina kod odlaska u mirovinu u visini do maksimalno neoporezivog dijela otpremnine predviđenog važećim Pravilnikom o porezu na dohodak koji u ovom trenutku iznosi 8.000,00 kuna + minimalno 8.000,00 oporezivo.

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 130.

(1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

(2) Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Otpremnina kod poslovno uvjetovanog otkaza ugovora o radu

Članak 131.

(1) Radnik kojemu poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor o radu otkazuje iz razloga uvjetovanog ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini 1/3 (jedne trećine) prosječne bruto plaće isplaćene radniku za tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Društvu.

2) Prije donošenja programa restrukturiranja Poslodavac i Sindikat će sporazumno donijeti posebnu odluku o visini i načinu isplate otpremnine te o uvjetima i načinu bodovanja radnika koji su tehnološki višak.

Prigodna nagrada zaposlenicima

Članak 132.

(1) Sukladno čl. 102. ovog Ugovora, temeljem posebne odluke uprave Poslodavca, radnicima se mogu tijekom godine isplatiti prigodne nagrade (božićnica, uskrsnica, regres i dr).

(2) Ukupni iznos svih isplaćenih prigodnih nagrada i darova tijekom jedne godine može biti veći od maksimalno neoporezivog iznosa za prigodne nagrade i darove predviđenog važećim Pravilnikom o porezu na dohodak.

(3) U slučaju kada se prigodna nagrada isplaćuje kao regres za godišnji odmor, pravo na regres ostvaruju svi radnici koji su u toj godini ostvarili pravo na godišnji odmor i koji su koristili barem 1 dan godišnjeg odmora iza 1.srpnja tekuće godine. Radniku koji ostvaruje pravo na dio godišnjeg odmora isplaćuje se razmjerni dio regresa.

(4) U slučaju kada se prigodna nagrada isplaćuje kao nagrada povodom božićnih i novogodišnjih blagdana, pravo na tu nagradu ostvaruju svi radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod poslodavca.

Poklon za djecu

Članak 133.

Sukladno članku 102. ovog Ugovora, temeljem posebne odluke Uprave Poslodavca, radnicima se može dati poklon za djecu do navršениh 15 (petnaest) godina života u kalendarskoj godini za koju se daje poklon, u iznosu maksimalno neoporezivog dijela važećeg Pravilnika o porezu na dohodak.

Solidarne pomoći

Članak 134.

(1) Sukladno članku 102. ovog Ugovora, radnicima ili članovima obitelji radnika će se isplatiti jednokratna solidarna pomoć u kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

1. rođenje djeteta
2. smrt radnika
3. smrt supružnika, roditelja ili djeteta radnika.

(2) Pomoć iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se temeljem posebne odluke uprave Poslodavca, a u visini do maksimalno neoporezivog iznosa utvrđenog važećim Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 135.

(1) Sukladno članku 102. ovog Ugovora, radnicima se može isplatiti jednokratna solidarna pomoć u kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

1. nastanka invalidnosti radnika u iznosu do 2.500,00 kuna
2. bolovanja radnika dužeg od 90 dana u iznosu do 2.500,00 kuna neto.

(2) Pomoć iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se temeljem posebne odluke uprave Poslodavca, a u visini do maksimalno neoporezivog iznosa utvrđenog važećim Pravilnikom o porezu na dohodak.

Nagrada za spriječenu štetu

Članak 136.

(1) Sukladno članku 102. ovog Ugovora, radnicima se može isplatiti nagrada za spriječenu štetu, i to za:

- spriječenu nesreću
- otkrivanje počinitelja otuđenja
- spriječen i lokaliziran požar na osnovnim sredstvima Društva
- otkrivanje nepravilnosti koja nanosi štetu Društvu u segmentu financijskog poslovanja.

(2) Odluku o visini i načinu utvrđivanja nagrade donosi uprava – direktor, uzimajući u obzir:

- visinu spriječene štete
- vremenske, odnosno mjesne uvjete u sprečavanju neposredne opasnosti
- da li slučaj za koji se predlaže nagrada pripada ili ne pripada u redoviti rad radnika.

III. DIO

RADNI UVJETI I ZAŠTITA NA RADU

Članak 137.

- (1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu zdravlja i života radnika.
- (2) Poslodavac će osigurati radniku radnu i zaštitnu odjeću i obuču sukladno propisima o zaštiti na radu.

Članak 138.

- (1) Poslodavac je obvezan svakog radnika osposobiti za rad na siguran način, posebno u obliku obavijesti i naputaka koji se odnose na njegovo radno mjesto i posao, i to: prije početka rada, ako radnika premješta na drugi posao, ako se uvodi nova radna oprema ili mijenja postojeća, te ako se uvodi nova tehnologija, kod utvrđenog oštećenja zdravlja uzrokovanog opasnostima, štetnostima ili naporima na radu, u slučaju promjene, odnosno pojave novih rizika.
- (2) Osposobljavanje se obavlja u radno vrijeme i na teret Poslodavca.

Članak 139.

- (1) Radnik je obvezan:
- raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika te sigurnost opreme i uređaja
 - na radnom mjestu nositi zaduženu radnu odjeću i obuču u skladu sa zaduženjem
 - na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada
 - održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje
 - upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim zaštitnim sredstvima kao i na neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika
 - upoznati Poslodavca ili nadležnog liječnika, pri sklapanju ugovora o radu i u tijeku rada, na bolesti ili druge okolnosti koje ga onemogućuju ili bitno ometaju u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koje ugrožavaju život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir
 - ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način
 - podvrći se provjeri je li pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti
 - pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen.
- (2) Ne postupanje sukladno stavku 1. ovog članka predstavlja povredu radne obveze i opravdani razlog za otkaz (redoviti, odnosno izvanredni).

Članak 140.

Radnici će, sukladno Zakonu o zaštiti na radu, izabrati povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Članak 141.

(1) Povjerenik radnika za zaštitu na radu djeluje u interesu radnika na području zaštite na radu te prati primjenu propisa i naređenih mjera zaštite na radu u radnoj sredini u kojoj je izabran, s pravima i dužnostima utvrđenima Zakonom o zaštiti na radu.

(2) O svom radu povjerenik radnika je dužan najmanje svaka tri mjeseca izvijestiti Radničko vijeće.

Članak 142.

(1) Poslodavac je dužan povjereniku osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti, davati mu sve potrebne obavijesti i omogućiti uvid u sve propise i isprave.

(2) Povjerenik radnika koji postupuje sukladno svojim ovlastima zaštićen je od postupaka Poslodavca utvrđenih Zakonom o zaštiti na radu i Zakonom o radu.

Članak 143.

(1) Povjerenik radnika ima pravo na 4 (četiri) sata tjedno na teret Poslodavca za obnašanje dužnosti iz zaštite na radu uz naknadu plaće kao da je radio.

(2) Ako povjerenik na zahtjev Poslodavca sudjeluje u planiranju unapređenja uvjeta rada i sl. ili na zahtjev inspektora rada prisustvuje inspekcijskim nadzorima te radi obnašanja svojih dužnosti izostane s rada više od vremena utvrđenog stavkom 1. ovog članka, ima i za to vrijeme pravo na naknadu plaće kao da je radio.

(3) Povjerenik radnika ima pravo biti odsutan s rada radi osposobljavanja za zaštitu na radu (tečajevi, seminari, sastanci i sl.) 7 (sedam) dana tijekom kalendarske godine.

(4) Povjerenik radnika iz stavka 1. ovog članka može udružiti sate za rad u sindikatu i radničkom vijeću sukladno sklopljenom sporazumu s Poslodavcem.

Članak 144.

(1) 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 uživa zaštitu bilo kakvih posljedica, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi odnosno imovine.

(2) 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, zdravlja ljudi i imovine.

(3) U slučaju iz stavka 1. i 2. ovog članka radnik je dužan obavijestiti odgovornu osobu ili povjerenika zaštite na radu.

Članak 145.

Radnicima koji rade 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.

Članak 146.

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

Članak 147.

(1) Radnik mlađi od osamnaest godina, trudnice i dojilje ne smiju raditi na poslovima sa štetnim utjecajima.

(2) Ako se na poslovima na kojima rade osobe iz prethodnog stavka uoče opasnosti koje ugrožavaju njihov život i zdravlje, Poslodavac je dužan premjestiti te radnike na druge poslove dok traje opasnost.

(3) Dok radi na drugim poslovima iz razloga navedenih u prethodnom stavku, radniku pripada plaća za poslove koje je ranije obavljao na kojima je utvrđena opasnost za život i zdravlje, ako je to za njega povoljnije.

Članak 148.

(1) Poslodavac je obavezan prilikom donošenja akata o sistematizaciji radnih mjesta utvrditi radna mjesta s posebnim uvjetima rada sukladno Zakonu o zaštiti na radu.

(2) Prilikom utvrđivanja radnih mjesta s posebnim uvjetima rada, Poslodavac će se savjetovati sa Sindikatom.

Članak 149.

(1) Poslodavac mora djelovati preventivno radi sprečavanja ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi s radom radnika.

(2) Poslodavac će po radnim mjestima voditi evidenciju o ozljedama na radu i profesionalnim bolestima radnika, o čemu će jedanput godišnje izvještavati Sindikat.

Članak 150.

U provedbi mjera zaštite na radu, Poslodavac je dužan izvijestiti Sindikat jednom godišnje o stanju sigurnosti i zaštite na radu te primati primjedbe zaposlenih na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite na radu.

IV. DIO

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 151.

(1) Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog Poslodavca prenese društvo ili dio društva, na novog Poslodavca prenose se i svi ugovori o radu radnika koji rade u društvu ili dijelu društva koje je predmet prenošenja, kao i prava iz ovog Ugovora sve do isteka vremena njegova važenja.

(2) Prilikom pregovora oko sklapanja ugovora o statusnoj promjeni s novim Poslodavcem, jedna od stranki u pregovorima obvezno su Sindikati, potpisnici ovog Ugovora.

Članak 152.

- (1) Ovaj Ugovor sklapa se na razdoblje od četiri (4) godine.
- (2) Stranke ugovaraju mogućnost otkaza ovog ugovora i prije isteka njegova važenja uz otkazni rok od 3 (tri) mjeseca.

Članak 153.

- (1) Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju se izravno.
- (2) Poslodavac se obvezuje dati prednost u primjeni odredbama zakona i drugih propisa ako su u njima pojedina prava radnika uređena na povoljniji način nego u ovom Kolektivnom ugovoru.

Članak 154.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor potpisuju ovlašteni predstavnici Poslodavca i Sindikata kao pregovarači za zaključivanje Kolektivnog ugovora djelatnosti održavanja i zaštite cesta.
- (2) Ovom Kolektivnom ugovoru mogu pristupiti i drugi sindikati zastupljeni u Društvu koji nisu u pregovaračkom odboru, a nakon objave Kolektivnog ugovora.

Članak 155.

- (1) Poslodavac i Sindikati imenuju Povjerenstvo za tumačenje odredbi ovog Ugovora i praćenje njihove primjene.
- (2) Povjerenstvo za tumačenje odredbi ovog Ugovora i praćenje njihove primjene čini paritetni broj predstavnika Sindikata i predstavnika Poslodavca.

Članak 156.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor može se mijenjati i dopunjavati voljom ugovornih strana.
- (2) Svaka ugovorna strana može drugoj ugovornoj strani predložiti izmjenu i dopunu odredaba Kolektivnog ugovora, a druga ugovorna strana dužna se o prijedlogu očitovati u roku od 30 (trideset) dana.
- (3) Izmjene i dopune stupaju na snagu i objavljuju se kao izvorni Kolektivni ugovor.

Članak 157.

Ovaj Kolektivni ugovor objavit će se na način propisan Zakonom, a primjenjuje se od 1. rujna 2022. godine.

Članak 158.

- (1) Svaka strana ovog Kolektivnog ugovora može podnijeti prijedlog za korekciju najniže osnovne plaće koju je druga ugovorna strana dužna razmotriti i ocijeniti njezinu opravdanost te se na prijedlog pismeno očitovati.
- (2) Postupak pregovaranja o korekciji najniže osnovne plaće mora biti okončan u roku od 30 (trideset) dana od dana dostavljanja prijedloga.
- (3) Pregovore o obnovi ovog Ugovora strane će započeti najmanje 60 (šezdeset) dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

Članak 159.

Stranke su suglasne da će se odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjivati nakon proteka vremena na koje je Kolektivni ugovor sklopljen, a sve do sklapanja novog Kolektivnog ugovora, ali najduže 6 (šest) mjeseci.

Članak 160.

Ovaj ugovor sačinjen je u 5 (pet) istovjetnih primjeraka, od kojih svaki Sindikat zadržava 1 primjerak, 1 primjerak Poslodavac, 1 primjerak nadležno ministarstvo i 1 primjerak namijenjen je za objavu u Narodnim novinama.

Članak 161.

Kolektivni ugovor će se objaviti na način kako je utvrđeno Pravilnikom o vođenju evidencija i Pravilnikom o objavi kolektivnih ugovora.

ZA POSLODAVCA:

ZA SINDIKATE:

ZA LIKA CESTE d.o.o.

ZA NEZAVISNI CESTARSKI SINDIKAT

Dr.sc. Joso Vrkljan, direktor, dipl. ing.

Anđelko Kasunić, predsjednik

NCS, PODRUŽNICA LIKA CESTE

Ivica Uzelac, predsjednik

ZA SINDIKAT PROMETA I VEZA HRVATSKE

Stjepan Lisićak, predsjednik