

Na temelju članka 194. Zakona o radu («Narodne novine«, broj 137/04 – pročišćeni tekst) HRVATSKE CESTE, d.o.o., Zagreb, Vončinina 3 (u daljnjem tekstu: poslodavac) i Nezavisni sindikat radnika Hrvatskih cesta, Zagreb, Vončinina 3 (u daljnjem tekstu: sindikat) zaključili su u Zagrebu 13. travnja 2005. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

Članak 2.

Prema odredbama ovog Ugovora poslodavac je HRVATSKE CESTE, društvo s ograničenom odgovornošću, za upravljanje, građenje i održavanje državnih cesta, Zagreb, Vončinina 3 za koje radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

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

Članak 3.

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

Ugovor obvezuje i primjenjuje se na sve radnike koji su u radnom odnosu u Društvu.

Ovaj se Ugovor primjenjuje na području Republike Hrvatske.

Članak 4.

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

Opći akti moraju biti u skladu s ovim Ugovorom.

Ako bi općim aktima poslodavca pojedino pravo radnika korisnika prava iz Ugovora bilo manje od prava utvrđenog ovim Ugovorom, izravno se primjenjuju odredbe ovog Ugovora.

Članak 5.

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

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

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

Članak 6.

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

Radnik čiji je ugovor o radu prenesen u svezi sa stavkom 1. ovoga članka, zadržava u svezi s otkazom, otkaznim rokovima, otpremninom i svim drugim pitanjima iz radnog odnosa sva prava koja je stekao do dana prijenosa ugovora o radu.

Poslodavac se obvezuje da će u slučaju prestanka rada društva ili poduzeća kojemu je prenesen dio Društva ili je dio društva (poduzeća) dan u zakup, u svezi s ovim člankom u razdoblju kraćem od šest mjeseci, preuzeti na rad radnike tog društva te s njima ponovno sklopiti ugovor o radu.

Članak 7.

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

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 8.

Postupak zasnivanja radnog odnosa s novim radnicima pokreće se na prijedlog direktora sektora uz suglasnost predsjednika Uprave Društva.

Članak 9.

Uvjeti i način zapošljavanja radnika u Društvu rješavat će se na temelju zakonskih propisa, Pravilnika o radu i Pravilnika o plaćama Društva.

Članak 10.

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

Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

Prilikom zasnivanja radnog odnosa ugovara se probni rad u trajanju od tri do šest mjeseci zavisno o stupnju stručne spremladnika.

Članak 12.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti i na određeno vrijeme u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 13.

Poslodavac može zasnovati radni odnos na neodređeno vrijeme s osobom koja je završila školsko obrazovanje radi njenog osposobljavanja za samostalno obavljanje poslova na radnim mjestima u struci, odnosno na radnim mjestima iz zanimanja za koje se školovala (u nastavku teksta: pripravnik).

Iznimno pripravnik se može primiti u radni odnos i na određeno vrijeme radi obavljanja pripravničkog staža, a radni odnos prestaje istekom roka utvrđenog u ugovoru o radu.

Članak 14.

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

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis i opis poslova,
4. danu otpočinjanja rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,

6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja toga odmora,

7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,

8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,

9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto odredaba iz točke 6., 7., 8. i 9. prethodnog stavka ovog članka može se u ugovoru o radu uputiti na odredbe ovog Kolektivnog ugovora ili na druge odgovarajuće zakone, propise i pravilnike.

Članak 15.

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

Članak 16.

Poslodavac može radnicima odobriti obavljanje posla kod kuće, u sljedećim slučajevima:

- samohranom roditelju do šest godina starosti djeteta,
- roditelju djeteta s teškim invaliditetom, neodređeno,
- teško pokretnom invalidu domovinskog rata,
- teško pokretnom invalidu rada.

Obavljanje posla kod kuće može se odobriti samo za vrstu posla ako kod kuće postoje svi potrebni uvjeti za kvalitetno i potpuno obavljanje poslova radnog mjesta za koji je radnik zasnovao radni odnos.

Članak 17.

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

RADNO VRIJEME

Članak 18.

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

Odluka iz stavka 1. ovog članka mora biti u skladu s odredbama ovog Ugovora, a donijet će se u roku 30 dana od potpisivanja ovog Ugovora.

Puno radno vrijeme

Članak 19.

Puno radno vrijeme utvrđuje se u trajanju od 40 sati tjedno. Radni tjedan u pravilu traje pet radnih dana (ponedjeljak – petak) s početkom u 8 sati i završetkom u 16 sati.

Članak 20.

Radno vrijeme se može utvrditi i kao klizno radno vrijeme s odstupanjem od 60 minuta na početku, odnosno na završetku rada.

Članak 21.

Sve odluke o radnom vremenu i njegovom rasporedu i kliznom radnom vremenu donijet će Uprava Društva u roku 30 dana od dana sklapanja ovog Ugovora, poštujući pri tom zakonska ograničenja za pojedine kategorije radnika (zabrana noćnog ili prekovremenog rada).

Nepuno radno vrijeme

Članak 22.

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

Skraćeno radno vrijeme

Članak 23.

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

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

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

Prekovremeni rad

Članak 24.

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

U slučaju neizostavne hitnosti poslodavac može prekovremeni rad naložiti i usmeno uz naknadnu (prvi radni dan) pisanu potvrdu usmenog zahtjeva.

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

Preraspodjela radnog vremena

Članak 25.

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

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

Za poslove sezonske naravi poslodavac može preraspodijeliti radno vrijeme i duže od 52 sata tjedno, ali ne duže od 60 sati, o čemu će dva puta godišnje izvješćivati sindikat.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Rad u smjenama

Članak 26.

Smjenskim radom, u smislu ovog Ugovora smatra se rad organiziran u najmanje dvije smjene s punim radnim vremenom.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 27.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme, a radnik ne može odmor koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

Dnevni odmor

Članak 28.

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

Članak 29.

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

Tjedni odmor

Članak 30.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju najmanje 48 sati neprekidno, (u pravilu subotom i nedjeljom), a ako je prijeko potrebno raditi u dane odmora radniku će se osigurati odmor u pravilu prvi sljedeći radni dan, a najkasnije tijekom tjedna.

Godišnji odmor

Članak 31.

Najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo svake kalendarske godine je 18 radnih dana.

Malodobni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje 24 radna dana.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora, a s obzirom da je rad organiziran u 5 radnih dana u tjednu, subota se ne računa u trajanje godišnjeg odmora.

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

Članak 32.

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

Članak 33.

Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

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

Članak 34.

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

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja nije stekao pravo na godišnji odmor
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja prava na godišnji odmor
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja tekuće godine, osim ako radnik odlazi u mirovinu u kojem slučaju ima pravo na puni broj dana godišnjeg odmora.

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 35.

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

1. Prema složenosti poslova odnosno radnih zadataka:

- za radnike koji obnašaju poslove člana Uprave i predsjednika Uprave Društva, direktora sektora i šefa odjela 6 radnih dana
- za radnike koji obnašaju poslove radnog mjesta za koje je predviđena VSS 5 radnih dana
- za radnike koji obnašaju poslove radnog mjesta za koje je predviđena VŠS 4 radna dana
- za radnike koji obnašaju poslove radnog mjesta za koje je predviđena SSS i VKV 3 radna dana
- za ostale radnike 2 radna dana

2. Prema radnom stažu:

- do 2 godine 2 radna dana
- od 2 do 10 godina 5 radnih dana
- od 10 do 15 godina 6 radnih dana
- od 15 do 20 godina 7 radnih dana
- od 20 do 30 godina 8 radnih dana
- od 30 godina na dalje 10 radnih dana

3. Prema posebnim socijalnim uvjetima u kojima radnik živi:

- radniku mlađem od 18 godina 7 radnih dana
- invalidnim osobama 4 radna dana
- roditelju djeteta do 7 godina 4 radna dana
- roditelju dvoje djece ili više djece do 10 godina 5 radnih dana
- samohranom roditelju djeteta do 10 godina 5 radnih dana
- jednom od roditelja djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenom invaliditetu na osnovi nalaza zdravstvene organizacije 5 radnih dana

4. Prema posebnim uvjetima rada:

• radniku koji radi u smjenskom radu

1 radni dan

Ukupno trajanje godišnjeg odmora po svim mjerilima iz ovog članka ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 36.

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

Članak 37.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio u trajanju od najmanje 12 radnih dana neprekidno, mora iskoristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti u skladu rasporeda korištenja godišnjeg odmora, a najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 38.

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

Članak 39.

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

Članak 40.

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

Članak 41.

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

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

Ako radniku prestane radni odnos protivno njegovoj volji (poslovno i osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu) poslodavac će mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora za vrijeme otkaznog roka, a za koje vrijeme otkazni rok ne teče.

Članak 42.

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

Članak 43.

Radnik koji zbog novačenja u Hrvatsku vojsku ili radne obveze nije koristio godišnji odmor ima pravo koristiti neiskorišteni godišnji odmor po razvojačenju odnosno po prestanku radne obveze.

Plaćeni dopust

Članak 44.

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

- prilikom sklapanja braka 5 dana
- prilikom rođenja djeteta 5 dana
- u slučaju smrti člana uže obitelji 5 dana
- u slučaju smrti roditelja supružnika, djedova i baka, braće i sestara 4 dana
- za polaganje stručnog ispita 5 dana
- u slučaju teže bolesti člana uže obitelji (supruga, roditelja i djece) izvan mjesta stanovanja 3 dana
- u slučaju selidbe u istom mjestu 3 dana
- u slučaju selidbe na udaljenost veću od 50 km 4 dana
- u slučaju elementarne nepogode 5 dana
- prilikom stupanja u brak člana uže obitelji 2 dana
- za pripreme za odlazak na odsluženje vojnog roka 2 dana
- dobrovoljni davaoci za svako davanje krvi 2 dana.

Radnik iznimno ima pravo na plaćeni dopust u trajanju i više od ukupno 7 radnih dana, ako se u toku iste godine ponovi slučaj potrebe iz ovog članka.

Članak 45.

Članovima uže obitelji radnika smatraju se: suprug, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supruzi, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca bez roditelja uzeta na uzdržavanje, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u vanbračnoj zajednici.

Članak 46.

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

Neplaćeni dopust

Članak 47.

Poslodavac može radniku na njegovu pisanu i obrazloženu molbu odobriti odsustvovanje s rada bez naknade plaće do 30 dana u kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

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

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

Kada to okolnosti zahtijevaju neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti radniku i preko 30 dana.

PLAĆA ZA IZVRŠENI RAD

Članak 48.

Za obavljene radne zadatke radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće utvrđene na osnovi složenosti poslova radnog mjesta na kojemu radnik radi i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu,
- dodatka na plaću za radni staž,
- dodatka na plaću za posebne uvjete rada,
- dodatka na plaću u visini od 600,00 kuna.
- dodatka na plaću za policu osnovnog dopunskog zdravstvenog osiguranja

U smislu ovog Ugovora plaća uključuje i sve zakonom propisane doprinose iz plaće, porez na dohodak, prirez na dohodak i ostalo.

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

Članak 49.

Prema ovom Ugovoru plaćom se smatra bruto-plaća radnika.

Članak 50.

Radnicima se plaća isplaćuje:

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

Članak 51.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojem radnik radi, predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova.

Osnovna plaća utvrđuje se za mogući mjesečni fond sati na bazi 40-satnog radnog tjedna.

Utvrđena najniža osnovna plaća – osnovica za obračun plaće iznosi 2.403,60 kuna.

Osnovica plaće uvećavat će se za razdoblje siječanj – prosinac za stopu rasta BDP-a u prethodnoj godini.

Svaka strana ovog Ugovora može podnijeti zahtjev za korekciju najniže osnovne plaće koju je druga ugovorna strana dužna razmotriti i ocijeniti te se na prijedlog pismeno očitovati u roku 15 dana od dana dostavljanja zahtjeva.

Postupak pregovaranja o korekciji najniže osnovne plaće mora biti okončan u roku 30 dana od dana dostavljanja zahtjeva.

Plaća radnika utvrđuje se tako da se pomnoži osnovica od 2.403,60 kuna s pripadajućim koeficijentom (ugovoreni koeficijent plaće svakog radnika) uvećan za dodatak s osnova navršenih godina radnog staža radnika, te pribroji dodatak od 600,00 kuna, te dodatak za cijenu police osnovnog dopunskog zdravstvenog osiguranja, a čemu se pridodaju pripadajući dodaci na uvjete rada.

Članak 52.

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

Složenost poslova, radnog mjesta, prema odredbama ovog ugovora, uključuje značaj radnog mjesta u poslovanju, potreban stupanj izobrazbe za obavljanje poslova radnog mjesta, stupanj odgovornosti radnog mjesta, specijalistička znanja, potrebnu radnu vještinu radnika, ali i psihofizičke osobine za rad na određenom radnom mjestu.

Sva radna mjesta u Društvu vrednuju se na osnovi složenosti i opsega poslova i normalnih uvjeta rada.

Radna mjesta razvrstavaju se u devet grupa, a odnos grupe najniže i najviše vrednovanih radnih mjesta iznosi 1,20 : 9,60.

Članak 53.

Radna mjesta u Društvu razvrstavaju se u sljedeće grupe poslova i koeficijenata:

Grupa poslova	Koeficijenti Od–do–
I. Grupa poslova podrazumijeva jednostavan rutinski rad koji ne zahtjeva posebnu izobrazbu	1,20 - 1,40
II. Grupa poslova podrazumijeva manje složene poslove i zadatke, odnosno rad pomoću jednostavnih sredstava za rad za koji su dovoljna pismena uputstva.	1,40 – 1,80
III. Grupa podrazumijeva srednje složene poslove i zadatke na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova	1,80 – 2,40
IV. Grupa podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove i zadatke, za čije su obavljanje potrebne konzultacije u njihovu izvršavanju	2,40 – 3,00
V. Grupa poslova podrazumijeva složenije poslove i zadatke koji zahtijevaju veći stupanj samostalnosti u izvršavanju poslova i zadataka	3,00 – 3,60
VI. Grupa poslova podrazumijeva poslove koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti u njihovu izvršavanju	3,60 – 4,20
VII. Grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost radnika projektiranja poslova i zadataka	4,20 – 4,80
VIII. Grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost radnika te dodatna specijalistička znanja potrebna za obavljanje tih poslova	4,80 – 7,50
IX. Grupa poslova podrazumijeva najsloženije poslove i zadatke s najvećim značajem za vođenje poslovanja, kreativne poslove i zadatke, istraživački rad, itd.	7,50 – 9,60

Članak 54.

Svakom se radniku osobno utvrđuje koeficijent ovisno o složenosti i opsegu radnog mjesta unutar grupe poslova.

Koeficijent složenosti i opsega radnog mjesta unutar grupe poslova predlaže direktor sektora, a odluku donosi predsjednik Uprave.

Članak 55.

Za obračun sati radnika, kao vrijeme provedeno na radu primjenjuju se sljedeće vrijednosti:

• za rad u redovnom radnom vremenu	100%
• za rad duži od punog radnog vremena	100%
• za dane blagdana i neradne dane	100%
• za prekid rada bez krivnje radnika	70%
• za dežurstvo za vrijeme radnog vremena	80%
• za dežurstvo izvan radnog vremena	25%
• za dežurstvo na dane blagdana i neradne dane	50%
• za obveznu prisutnost kod kuće na dane blagdana i neradne dane	20%
• za obvezu prisutnost kod kuće u ostale dane	10%

Članak 56.

Obračun i isplata plaće radnicima Društva vrši se za mjesečni fond sati (prosječni godišnji fond sati).

Za sate radnika preko mjesečnog fonda sati ostvarene po raznim osnovama iz prethodnog članka, direktori Sektora dužni su izraditi preraspodjelu radnog vremena u skladu s potrebama obnašanja poslova.

Članak 57.

Osnovna plaća radnika (ugovoreni koeficijent) uvećava se za svaku navršenu godinu radnog staža (efektivni rad) radnika za 0,5%.

Pravo na povećanje plaće prema stavku 1. ovog članka pripada radniku za radni staž koji je upisan u radnu knjižicu i uvećan za tekući radni staž u Društvu.

Članak 58.

Osnovna plaća radnika uvećava se:

- za dodatak u visini od 600,00 kuna mjesečno i
- za dodatak za policu osnovnog dopunskog zdravstvenog osiguranja.

Članak 59.

Radniku se uvećava osnovna plaća za teže uvjete rada od normalnih za određeno radno mjesto i to za efektivne sate provedene na radu pod otežanim uvjetima rada:

- radniku za rad na uređaju za pregled mostova za 25%
- radniku za rad u tunelu za 25%

Pod otežanim uvjetima rada smatra se rad u tehnološkim uvjetima i u radnoj sredini u kojima se mjerama zaštite na radu ne mogu u cijelosti odstraniti štetni utjecaji na zdravlje radnika.

Članak 60.

Osnovna plaća prema efektivnim satima provedenim na radu uvećava se

- za rad noću 35%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad nedjeljom 35%
- za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni 10%
- za rad subotom 25%.

Za rad na dane blagdana i neradne dane utvrđene Zakonom te na dan Uskrsa radnici imaju pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50%.

Članak 61.

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

Članak 62.

Pripravnici koji su sklopili s Društvom ugovor o radu, u toku trajanja pripravničkog staža obračunavat će se osnovna plaća u visini 70% radnog mjesta na kojemu pripravnik radi.

NAKNADA PLAĆE

Članak 63.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini koju bi primio da je to vrijeme proveo na redovnom radu u sljedećim slučajevima:

- za vrijeme godišnjeg odmora,
- za vrijeme plaćenog dopusta,
- za vrijeme blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- za vrijeme obrazovanja prema potrebama Društva,
- za vrijeme prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja,
- za vrijeme obavljanja drugih funkcija utvrđenih aktima Društva i drugim propisima,
- za vrijeme sudjelovanja u vježbama oružanih snaga i civilne zaštite,
- ako radnik odbije raditi jer nisu provedene mjere zaštite na radu, uslijed čega mu prijeti opasnost po život i zdravlje,
- ako dođe na posao, a prethodnog dana ili ranije nije obaviješten da se toga dana neće raditi,
- ako dođe do prekida rada, ali ne krivnjom radnika.

Članak 64.

Ako radnik ne ispuni svoju obvezu u pogledu uspješnog završetka obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja ili ne ostane na radu u Društvu nakon školovanja još onoliko vremena koliko je to ugovorom utvrđeno, obavezan je vratiti cijeli iznos koji mu je isplaćen kao naknada plaće, uz primjenu inflatornih koeficijenata.

Rok vraćanja sredstava utvrđuje se ugovorom.

Članak 65.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme bolovanja na teret Društva do 42 dana.

U slučaju odsutnosti s rada do 42 dana zbog privremene nesposobnosti prouzročene bolešću, radniku pripada naknada u iznosu od 90% plaće radnika u prethodnom mjesecu.

U slučaju bolovanja ili liječenja zbog povrede na radu, na službenom putovanju ili zbog profesionalne bolesti radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme bolovanja na teret Društva do 42 dana u iznosu od 100% plaće radnika u prethodnom mjesecu.

Za vrijeme bolovanja za koje radnik prima naknadu od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, i to isključivo za bolovanje koje nastupi zbog povrede na radu, na službenom putovanju ili profesionalne bolesti Društvo će radniku isplatiti razliku između naknade koja se radniku za te slučajeve isplaćuje za prva 42 dana bolovanja i naknade koju radniku isplaćuje HZZO nakon 42 dana bolovanja.

Članak 66.

Radnik koji obavlja poslove sindikalnog povjerenika ima pravo na naknadu plaće za vrijeme odsutnosti zbog obavljanja tih poslova u iznosu koji odgovara plaći koju bi ostvario da je to vrijeme proveo na redovnom radu.

Članak 67.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje, ako nije moguće da se radom u slobodne dane ili dane tjednog odmora nadoknadi izgubljeno radno vrijeme.

Naknada iznosi 70% plaće koju bi radnik primio da je to vrijeme proveo na redovnom radu.

PRIGODNE NAGRADE I DAROVI

Članak 68.

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za ukupni neprekidni radni staž u Društvu u maksimalnom neoporezivom iznosu važećim u trenutku isplate.

Jubilarna nagrada isplaćuje se sljedeći mjesec nakon mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

U ukupni neprekidni radni staž iz stavka 1. ovog članka računa se i ukupni neprekidni radni staž navršen kod prednika Društva kao i u tijelima državne uprave u koje je na rad radnik upućen iz radnog odnosa iz Društva ili prednika Društva.

Članak 69.

Radnik ima pravo na isplatu jednokratnog dodatka na plaću u mjesecu prije korištenja godišnjeg odmora u iznosu od 50 % prosječne isplaćene bruto plaće Društva u prethodnom mjesecu.

Članak 70.

Radnicima će se isplatiti prigodna godišnja nagrada u dva dijela u iznosima prema odluci Uprave kao dodatak na plaću povodom uskrasnih i božićnih blagdana. Ukupan iznos prigodne godišnje nagrade utvrđuje se u visini maksimalno neoporezivog iznosa u trenutku isplate drugog dijela nagrade povodom božićnih blagdana.

Članak 71.

Radnicima će se u toku godine uručiti dar u naravi u visini maksimalno neoporezivog neto iznosa u trenutku darivanja.

Pravo na prigodnu godišnju nagradu tj. dodatak na plaću i dar u naravi imaju radnici koji su u trenutku darivanja u radnom odnosu u Društvu najmanje tri mjeseca.

Članak 72.

Povodom božićnih i novogodišnjih blagdana radnik ima pravo na prigodni dar za svako dijete do 15 godina starosti, u vrijednosti maksimalnog neoporezivog iznosa, sukladno propisima važećim u trenutku darivanja.

Pravo iz prethodnog stavka imaju radnici samo za djecu koja su radi korištenja poreznih olakšica upisana u porezne kartice radnika kao uzdržavani članovi uže obitelji.

DRUGA PRIMANJA RADNIKA

Članak 73.

Radnici Društva imaju pravo na druga primanja i to:

- otpremnine pri odlasku u mirovinu,

- otpremnine za poslovno i osobno uvjetovani otkaz
- dokup mirovine
- otpremnina po sklopljenom sporazumu radnika i poslodavca o prestanku radnog odnosa radi odlaska u mirovinu
- pomoći,
- dnevnice,
- troškove prijevoza za vrijeme službenog puta,
- terenski dodatak,
- troškove prijevoza na posao i s posla,
- odvojeni život.

Članak 74.

Kada radnik Društva odlazi u mirovinu pripada mu pravo na otpremninu u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku isplate.

Članak 75.

Radnik koji ima s Društvom sklopljen ugovor o radu, a kojem se otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini maksimalno neoporezivog iznosa važećeg u trenutku isplate, ali ne manje od jedne trećine prosječne bruto plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa za svaku navršenu godinu rada u Društvu.

U navršene godine rada iz prethodnog stavka računa se i radni staž navršen kod prednika Društva.

Plaće koje se isplaćuju na osnovu menadžerskih ugovora ne mogu biti osnovica za određivanje otpremnine.

Članak 76.

Radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, u trenutku umirovljenja dokupit će se dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i navršen određeni mirovinski staž.

Dokup mirovine provodit će se u slučaju potrebe i interesa Društva za smanjenje broja zaposlenih radnika s uvjetima za mirovinu provođenjem dobrovoljnog prestanka radnog odnosa putem sporazumnog prestanka ugovora o radu.

Dokup mirovine provodit će se posebnim odlukama Društva.

Članak 77.

Uprava Društva može donijeti odluku o sklapanju sporazumnog prekida radnog odnosa radi odlaska u mirovinu uz isplatu otpremnine s radnicima koji ispunjavaju uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, a najviše do 5 godina.

Ovim će se radnicima osim otpremnine iz čl. 74. ovog Kolektivnog ugovora isplatiti otpremnina u iznosu koji predstavlja razliku primanja između radnikove ukupne neto plaće i ukupne izračunate mirovine za vrijeme od prestanka radnog odnosa do navršenih 65 godina života radnika.

Maksimalni iznos ove otpremnine ne može biti veći od 200.000,00 kuna neto.

Otpremnina će se radnicima isplatiti najkasnije u roku 30 dana od dana prestanka radnog odnosa utvrđenog Sporazumom o prestanku ugovora o radu.

Ovakav vid umirovljenja provodit će se posebnim odlukama Društva.

Članak 78.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na solidarnu pomoć u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate u sljedećim slučajevima:

- smrti radnika,
- smrti člana uže obitelji,
- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana, uključujući porodni dopust, jedan put godišnje,
- invalidnosti radnika,
- uklanjanja posljedica elementarnih nepogoda i šteta uz predočanje dokumentacije o procjeni štete.

Pod članom uže obitelji u smislu ovog članka smatraju se supružnik, djeca i roditelji radnika. U slučaju rođenja djeteta radniku će se isplatiti potpora od 3.000,00 kuna neto.

Članak 79.

Kada je radnik upućen na službeni put pripada mu dnevnicu i naknada za troškove noćenja. Dnevnicu se priznaje u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno važećim propisima u trenutku svake pojedine isplate.

Troškovi noćenja utvrđuju se i obračunavaju na način kako je to regulirano za tijela državne uprave, sukladno važećim propisima u trenutku svake pojedine isplate.

Dnevnicu za službeno putovanje jednaka je za sve radnike u Društvu.

Članak 80.

Puna dnevnicu priznaje se kada se na službenom putu provede neprekidno preko 12 do 24 sata.

Polu dnevnicu priznaje se kada se na službenom putu provede neprekidno preko 8 do 12 sati.

Članak 81.

Nalog za službeno putovanje radnika izdaje predsjednik Uprave Društva ili po njemu ovlaštena osoba.

Obračun putnog naloga radnik je obavezan podnijeti likvidatoru u roku tri dana po povratku s puta.

Članak 82.

Dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuju se i obračunavaju na način kako je to regulirano za tijela državne uprave.

Članak 83.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na službenom putu u visini stvarnih troškova prema priloženim računima, osim računa o korištenju rent-a-cara, odnosno taxi službe, koju isplatu posebno odobrava predsjednik Uprave Društva ili po njemu ovlaštena osoba.

Članak 84.

Radnik ima pravo na naknadu troškova za upotrebu vlastitog automobila u službene svrhe, pod uvjetom da se time ne povećavaju troškovi putovanja u odnosu na troškove najjeftinijeg javnog prijevoza ili korištenja službenog vozila.

Visina naknade troškova za upotrebu vlastitog automobila u službene svrhe utvrđuje se u maksimalno neoporezivom iznosu u vrijeme završetka putovanja, a obračunava se u putnom nalogu.

Upotrebu vlastitog automobila u službene svrhe odobrava predsjednik Uprave Društva ili po njemu ovlaštena osoba.

Članak 85.

Radnik za vrijeme rada i boravka na terenu izvan i unutar sjedišta Društva, odnosno područja ispostave, ima pravo na naknadu koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu (u daljnjem tekstu: terenski dodatak).

Mjesto obavljanja rada na terenu mora biti udaljeno najmanje 30 kilometara od sjedišta Društva, područja ispostave te prebivališta ili boravišta radnika.

Svim radnicima pripada pod istim uvjetima jednak terenski dodatak.

Nalog za rad na terenu izdaje i potpisuje predsjednik Uprave Društva ili po njemu ovlaštena osoba.

Članak 86.

Kada radnik radi na terenu izvan sjedišta Društva, područja ispostave, odnosno prebivališta ili boravišta najmanje efektivno 12 sati pripada mu dnevni terenski dodatak u maksimalnom neoporezivom iznosu sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Kada radnik radi na terenu u okviru područja ispostave najmanje efektivno 12 sati i vraća se kući, pripada mu dnevno terenski dodatak u visini 70% iznosa iz stavka 1. ovog članka.

Kada radnik radi na terenu i ne vraća se kući, a osiguran mu je smještaj i prehrana, nema pravo na terenski dodatak.

Članak 87.

Pod područjem ispostave podrazumijeva se:

- za radnike čije je sjedište ustrojbeno jedinica u sjedištu Društva – područje ispostave Zagreb
- za radnike čije je sjedište ustrojbeno jedinica u Zagrebu, a rade na području ispostave (dislocirani radnici) – područje ispostave u kojem radnik radi
- za sve ostale radnike Društva – područje ispostave u kojoj rade.

Članak 88.

Troškovi noćenja nisu uključeni u iznos terenskog dodatka, a utvrđuju se i obračunavaju na način kako je to regulirano za tijela državne uprave, sukladno važećim propisima u trenutku svake pojedine isplate.

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 89.

Radnici Društva imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u punom iznosu putne karte javnog prijevoza na temelju potvrde ili cijene javnog prometa, umanjene za regres ako ga daje javni prijevoznik.

Radnici koji imaju osiguran prijevoz od strane Društva imaju pravo na naknadu troškova prijevoza u visini putne karte javnog prijevoza do stajališta prijevoza osiguranog od strane Društva.

Radnicima koji nisu u mogućnosti koristiti javni prijevoz, naknada se isplaćuje na osnovi cijene po jednom kilometru javnog prijevoza.

Radnici kojima je odobreno korištenje službenog vozila Društva Odlukom predsjednika Uprave od 0 do 24 sata nemaju pravo na naknadu troškova prijevoza.

Članak 90.

Kada je radnik zbog potrebe posla odvojen od obitelji pripada mu pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Pravo na naknadu za odvojeni život ugovara se ugovorom o radu.

POSEBNE ODREDBE

Članak 91.

Društvo u okviru svojih financijskih mogućnosti može odobriti isplatu stipendije, odnosno pomoći djeci svojih umrlih, odnosno poginulih radnika.

Članak 92.

Osnovica za isplatu stipendije, odnosno pomoći je maksimalno neoporeziv iznos važeći u trenutku isplate, a isplaćuje se:

- za studente 95 %
- za učenike srednjih škola 65 %
- za učenike osnovne škole 50 %.

Članak 93.

Učenicima i studentima na praktičnom radu u Društvu može se isplatiti naknada, a osnovica za obračun naknade je maksimalno neoporeziv iznos važeći u trenutku isplate, a isplaćuje se:

- za učenike srednjih škola 50% za mjesec dana provedenih na praktičnom radu,
- za studente 75% za mjesec dana provedenih na praktičnom radu.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA I SIGURNOSTI PRI RADU

Članak 94.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu života i sigurnosti radnika na radu.

Članak 95.

Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Članak 96.

Radnik ima pravo na zaštitu pri radu. Pravo na zaštitu pri radu, imaju sve osobe koje se po bilo kojoj osnovi nalaze na radu kod poslodavca. Zaštita pri radu obuhvaća mjere usmjerene na stvaranje sigurnih uvjeta rada.

Članak 97.

Poslodavac je obavezan pri uvođenju novih tehnologija i rekonstrukcija voditi računa da one ne ugrožavaju zdravlje i život radnika i da ne utječu štetno na okoliš te je o mogućim utjecajima na zdravlje i sigurnost radnika obavezan izvijestiti radnike i povjerenika zaštite pri radu.

Članak 98.

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

Članak 99.

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

Poslodavac je obavezan izraditi pregled radnih mjesta na kojima postoji opasnost narušavanja zdravlja i osigurati sredstva za nabavu, nabaviti zaštitna sredstva i predati ih radnicima.

Članak 100.

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

Članak 101.

Radnik je dužan raditi s dužnom pozornošću i na način da ne ugrožava svoj život i zdravlje, ali i život i zdravlje drugih radnika, sigurnost opreme i uređaja

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

Članak 102.

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

Članak 103.

Društvo je obvezno jednom godišnje organizirati i financirati sistematski zdravstveni pregled za sve radnike Društva, a posebne preglede za one radnike koji rade na poslovima s posebnim uvjetima rada, a sredstva će osigurati kod izrade godišnjeg financijskog plana.

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

Poslodavac će osigurati sredstva za pružanje prve pomoći.

Članak 104.

Poslodavac je dužan poduzimati opće i posebne mjere zaštite na radu za uredsko i drugo osoblje čiji se rad zasniva na intenzivnom radu na kompjutorima više od 25 sati tjedno ili 5 sati dnevno. Poslodavac je obavezan sačiniti popis tih radnih mjesta na kojima je radnicima ugrožen vid i radnicima na tim radnim mjestima osigurati pregled kod nadležnog liječnika i osigurati sredstva za nabavu optičkih naočala sa zaštitom.

Članak 105.

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

Članak 106.

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.

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

Članak 107.

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 i ventilaciju – provjetranje u objektima.

Članak 108.

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

Članak 109.

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

Članak 110.

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

Ako se na poslovima na kojima rade osobe iz prethodnog stavka uoče opasnosti koje ugrožavaju njihov život i zdravlje, poslodavac je dužan tim radnicima ponuditi drugi ugovor u skladu sa stručnom spremom, dok traje opasnost.

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

Članak 111.

Poslodavac je obavezan prilikom donošenja akata o sistematizaciji radnih mjesta, a najkasnije u roku 3 mjeseca od dana potpisivanja ovog ugovora, utvrditi radna mjesta s posebnim uvjetima rada i to prema sljedećim kriterijima:

- utjecaj okoline: mikrofilmski uvjeti, zračenje, buka, vibracije, kemijske i biološke štetnosti
- rad u povećanoj vlazi
- opterećenja, fizički napor, prisilni položaj tijela pri radu
- psihofizički napor, opterećenje osjetila, poremećaj prirodnog biološkog ritma, tj. rad u smjenama, rad uz obaveznu upotrebu osobnih zaštitnih sredstava koja povećavaju napor ili otežavaju obavljanje poslova
- povećani rizik od nastanka ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i drugih bolesti u svezi s radom te tehnoloških akcidenata
- rad sa zagađujućim i prljavim tvarima.

Prije utvrđivanja radnih mjesta s posebnim uvjetima rada poslodavac će se savjetovati sa sindikatom.

Članak 112.

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

Članak 113.

U provedbi mjera zaštite pri radu, poslodavac je dužan izvijestiti sindikat dva puta godišnje o stanju sigurnosti i zaštite na radu i primati primjedbe zaposlenih na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite pri radu. Sindikat ima pravo odrediti svoga povjerenika zaštite na radu koji mora biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje zaposlenih i primati primjedbe zaposlenih na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite pri radu.

Članak 114.

Povjereniku zaštite na radu kojeg imenuje sindikat i članu u Odboru za zaštitu na radu, poslodavac će na svoj trošak osigurati:

- nesmetano obnašanje funkcije, sukladno posebnim propisima,
- pravo na oslobođenje obveze rada uz naknadu plaće, 4 sata mjesečno za obnašanje funkcije
- pravo na korištenje prostorija za rad i sredstava za rad, te administrativno-tehničku pomoć.

OSIGURANJE RADNIKA

Članak 115.

Poslodavac će s odgovarajućim osiguravajućim društvom sklopiti ugovor o osiguranju radnika od posljedica nesretnog slučaja (nezgode) te osiguranje naknade troškova u slučaju ozljede pri radu ili profesionalnog oboljenja.

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

Poslodavac će o sklopljenom ugovoru o osiguranju izvijestiti sindikat.

Članak 116.

Poslodavac će za sve zaposlene radnike sklopiti Ugovor o poslovnoj suradnji u dopunskom zdravstvenom osiguranju s Hrvatskim zavodom za zdravstveno osiguranje ili drugom odgovarajućom ustanovom i snositi trošak osnovne police dopunskog zdravstvenog osiguranja radnika i pripadajuće doprinose.

OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 117.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu redovitim ili izvanrednim otkazom, zavisno o tome da li se ugovor otkazuje uz otkazni rok ili bez otkaznog roka.

Članak 118.

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

Ako ugovorom o radu nije ugovoren otkazni rok, poslodavac otkazuje ugovor o radu isključivo u rokovima utvrđenim Zakonom o radu.

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

Članak 119.

Radniku kod kojeg je nastupilo smanjenje radne sposobnosti ili invalidnost ne može se otkazati ugovor o radu bez njegove suglasnosti već je poslodavac dužan tom radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu po kojem radnik može izvršavati ugovorom preuzete obveze.

Članak 120.

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

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

Članak 121.

U slučaju otkaza ugovora o radu od strane poslodavca, a iz razloga utvrđenih tehnoloških viškova radnika, najprije se otkazuje ugovor o radu s radnikom koji ima najmanje radnog staža kod poslodavca.

Redoslijed otkazivanja ugovora o radu poslodavac dostavlja sindikatu.

Članak 122.

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

ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 123.

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

Ako poslodavac u roku petnaest dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu ili mu uopće ne odgovori na njegov zahtjev, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

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

Članak 124.

Radnik ima pravo na povoljnije uvjete rada bez smanjenja plaće:

- ako je navršio 60 godina starosti
- ako mu do pune mirovine nedostaje do 5 godina radnog staža, odnosno do 5 godina života prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju
- ako mu se tijekom radnog vijeka smanjuje njegova radna sposobnost zbog povrede na radu, invaliditeta i profesionalnih bolesti.

Plaća koju je radnik ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti uvećava se u razmjeru s rastom prosječne plaće kod poslodavca.

Članak 125.

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

Članak 126.

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

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

Članak 127.

Radniku kojem do stjecanja prava na punu starosnu mirovinu nedostaje pet godina radnog staža ne može prestati radni odnos zbog trajnog prestanka potrebe za njegovim radom, a po programu rješavanja trajnih viškova radnika poslodavac je dužan tom radniku ponuditi rad na drugom radnom mjestu na kojem on može obavljati poslove za potrebe poslodavca.

Članak 128.

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

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

Radniku ovo pravo prestaje kad prođu tri godine od raskida ugovora o radu.

POVREDE PRAVA IZ RADA

Članak 129.

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

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

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

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

Članak 130.

Radnik ima pravo iznijeti svoju obranu prije redovnog ili izvanrednog otkaza uvjetovanog njegovim ponašanjem. Ako poslodavac ne omogući obranu radniku, odluka o otkazu je ništavna.

Članak 131.

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

Članak 132.

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

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

Članak 133.

Ako poslodavac svojim aktima utvrdi mogućnost izricanja opomena ili sličnih mjera, kao upozorenje na lakše povrede iz radnog odnosa, izrečene mjere ili opomene prestaju važiti i brišu se iz evidencije nakon proteka 2 godine od dana izricanja.

Članak 134.

Prilikom utvrđivanja osobito teških povreda radnih obveza zbog kojih se može izvanredno otkazati ugovor o radu radniku, poslodavac mora uzeti u obzir posebnosti poslova, uvjete rada i težinu pri obavljanju posla, utjecaj okoline i druge karakteristike koje utječu na rad, koncentraciju i odgovornost radnika.

Da bi se neka povreda mogla okarakterizirati kao osobito teška povreda radne obveze, poslodavac mora dokazati namjeru radnika da nanese štetu ili krajnju nepažnju koja je utjecala na nanošenje štete.

Osobito teške povrede radnih obveza, a čijim počinjenjem se može izvanredno otkazati ugovor o radu su:

- namjerno ili krajnjom nepažnjom nanošenje velike štete poslodavcu na strojevima, alatima, odnosno sredstvima za rad,
- jednokratno nanošenje novčane štete poslodavcu u iznosu većem od prosječne plaće radnika koji je štetu nanio,
- neopravdani izostanak s posla u uzastopnom trajanju od 5 radnih dana,
- ako radnik ugrozi svoj ili tuđe živote,
- povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i od štetnog djelovanja otrovnih ili drugih opasnih tvari,
- povreda propisa o obrani, zaštiti i sigurnosti,
- radnikov dolazak na rad u pijanom ili drogiranom stanju i njegovo opijanje ili drogiranje za vrijeme rada.

SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 135.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i ovim Ugovorom.

S obzirom na to da kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće Sindikat može imenovati jednog sindikalnog povjerenika koji će u punom radnom vremenu obavljati poslove i zadatke radničkog vijeća.

Sindikalni povjerenik iz ovog članka prima plaću radnog mjesta u skladu sa sklopljenim ugovorom o radu.

Članak 136.

Radnici Društva neposrednim i tajnim glasovanjem imenuju i opozivaju svog predstavnika u Nadzorni odbor Društva.

Član Nadzornog odbora iz stavka 1. ovog članka ima isti pravni položaj kao i drugi imenovani članovi Nadzornog odbora.

DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 137.

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

Članak 138.

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

Članak 139.

Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo svakog radnika da postane članom sindikata.

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

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

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

Članak 140.

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

Poslodavac se obvezuje da će o svom trošku sindikatu odnosno njegovoj podružnici osigurati sljedeće uvjete:

- prostorije za održavanje sastanaka,
- jednu uredsku prostoriju u sjedištu Društva opremljenu odgovarajućom opremom za rad (računalo sa mogućnošću pristupa na mrežu, printer, telefon, faks)
- nesmetano i neposredno korištenje oglasnih ploča poslodavca,
- umnožavanje dokumenata koji su nužni za provedbu sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava radnika,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, njeno prosljeđivanje na račun sindikata, te obustavu sindikalnih i ostalih kredita
- sindikalnom povjereniku osigurati pravo na troškove putovanja, smještaja i dnevnica sukladno aktu Poslodavca i ovom Ugovoru.

Poslodavac će za članove Sindikata snositi troškove (putni nalozi) radi:

- sudjelovanja na sastancima koje organizira Poslodavac,
- prisustvovanja sastancima pregovaračkih timova Poslodavca i Sindikata na izradi Kolektivnog ugovora,
- sudjelovanja na sjednicama zajedničkog povjerenstva koje će tumačiti odredbe ovog ugovora.

Članak 141.

Sindikalni povjerenik ima pravo kod poslodavca štititi i promicati pojedinačna i kolektivna prava i interese članova sindikata.

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

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

Na zahtjev poslodavca sindikalni povjerenik dužan je identificirati se odgovarajućom punomoći ili iskaznicom koja sadrži odgovarajuća ovlaštenja.

Članak 142.

Sindikat samostalno imenuje sindikalnog povjerenika iz redova svojih članova.

Sindikata se obvezuje da će pisano izvijestiti poslodavca o imenovanju te opozivu sindikalnog povjerenika.

Sindikalni povjerenik prema odredbama ovog članka obavlja svoje aktivnosti u radnom vremenu i prima plaću u skladu s ovim Ugovorom i Ugovorom o radu.

Sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i dvije godine nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće:

- otkazati ugovor o radu.
- rasporediti na drugo radno mjesto,
- ili na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike.

Sindikalni povjerenik kod Poslodavca uživa zaštitu utvrđenu ovim Ugovorom.

Članak 143.

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

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

RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA I NAČELO SOCIJALNOG MIRA

Članak 144.

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

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

Članak 145.

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

Članak 146.

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

Članak 147.

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

Svaki sporazum koji stranke postignu mora biti u pisanom obliku.

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

Članak 148.

Ako je mirenje neuspješno, stranke spora mogu rješavanje spora sporazumno povjeriti arbitraži. Arbitraža ima 7 članova. Svaka strana imenuje 3 člana. Stranke u sporu sporazumno imenuju sedmog člana. Predsjednika i njegovog zamjenika obje strane određuju sporazumno. Postupak pred arbitražom stranke mogu urediti posebnim aktom.

Arbitraža može odlučivati samo o pitanjima koje su pred nju iznijele stranke spora.

Članak 149.

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

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

Protiv arbitražne odluke nije dopuštena žalba.

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

Članak 150.

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

Članak 151.

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

Članak 152.

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

ŠTRAJK

Članak 153.

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

Članak 154.

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

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

Članak 155.

Sindikat će se suzdržavati od štrajka, ako se sve odredbe iz ovog Ugovora uredno ispunjavaju.

RJEŠAVANJE STAMBENIH POTREBA RADNIKA

Članak 156.

Poslodavac će izdvojiti na poseban račun financijska sredstva za rješavanje stambenih potreba radnika ostvarena na temelju odredbi Zakona o prodaji stanova na kojima postoji stanarsko pravo i njegovih izmjena i dopuna.

Sredstva iz prethodnog članka raspoređivat će se na temelju odredbi Pravilnika o rješavanju stambenih potreba radnika Hrvatskih cesta.

Članak 157.

Poslodavac će s bankom koja ponudi najpovoljnije uvjete kreditiranja sklopiti ugovor o rješavanju stambenih potreba radnika na koje se odnosi ovaj ugovor.

TRAJANJE I PRIMJENA OVOG UGOVORA

Članak 158.

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

Članak 159.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa.

Članak 160.

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

IZMJENE, DOPUNE, OBNOVA

Članak 161.

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

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

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

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

Članak 162.

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

Članak 163.

Stranke su suglasne da će uložiti sve napore da postupak pregovaranja za sklapanje Kolektivnog ugovora završe u roku 30 dana od dana dostave Nacrta Kolektivnog ugovora.

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 164.

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

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

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

Članak 165.

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

Članak 166.

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

Članak 167.

Ovaj Ugovor sačinjen je u 8 istovjetnih primjeraka od kojih svaka stranka zadržava po 3 primjerka, a 2 primjerka se dostavljaju Ministarstvu nadležnom za rad.

Članak 168.

Ovaj Ugovor dostavlja se, sukladno Zakonu o radu, Ministarstvu nadležnom za rad radi upisa u Knjigu evidencije kolektivnih ugovora i objavljuje na način propisan odredbama pravilnika kojeg donosi ministar nadležan za rad.

Članak 169.

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

Najkasnije 60 dana od potpisivanja ovog Ugovora poslodavac će uz prethodnu konzultaciju sa Sindikatom preispitati raspored radnih mjesta unutar pojedinih grupa poslova, s time da se radna mjesta ne mogu rasporediti s nepovoljnijim koeficijentom od sada utvrđenog.
Zagreb, 13. travnja 2005.

ZA NEZAVISNI SINDIKAT
RADNIKA CESTA I
AUTOCESTA U RH
Predsjednik Sindikata
Mijat Stanić, ing., v. r.

ZA HRVATSKE CESTE d.o.o.
Predsjednik Uprave
Stjepko Boban, dipl. ing., v. r.

ZA NEZAVISNI SINDIKAT
RADNIKA HRVATSKIH CESTA d.o.o.
Predsjednik Sindikata
Vesna Videk Glavina, dipl. ing., v. r.