

KOLEKTIVNI UGOVOR

(PRIJEDLOG SINDIKATA)

Korištene boje za označavanje teksta:

- 1) Kolektivni ugovor Hrvatskih cesta d.o.o. iz 2017. godine i*
- 2) Prijedlog Sindikata za izmjene i dopune Kolektivnog ugovora*

SADRŽAJ

I. OPĆE ODREDBE	4
II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	5
III. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU	7
IV. ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA	10
Zaštita privatnosti radnika	10
Zaštita dostojanstva radnika	11
V. OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA ZA RAD	12
VI. RADNO VRIJEME	12
Nepuno radno vrijeme	12
Skraćeno radno vrijeme	13
Prekovremeni rad	13
Preraspodjela radnog vremena	14
Rad u smjenama	14
Pripravnost za rad po pozivu	15
VII. ODMORI I DOPUSTI	16
Stanka	16
Dnevni odmor	16
Tjedni odmor	16
Godišnji odmor	16
Plaćeni dopust	20
Neplaćeni dopust	21
VIII. PLAĆE	21
Rasponi i grupe složenosti	23
Dodaci na plaću	26
Korekcija plaće – stimulacija	27
Naknada plaće	27
Naknada za vrijeme bolovanja	28
IX. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA	28
Jednokratni dodaci na plaću	28
Otpremnina	29
Solidarna pomoć	30
Dnevnica	31
Terenski dodatak	31
Naknada za odvojeni život	32
Naknada za trošak prijevoza	33
Jubilarna nagrada	34
Učeničke i studentske naknade	34

Stipendije _____	34
Rješavanje stambenih potreba radnika _____	35
Osiguranje i zaštita zdravlja radnika _____	35
X. NAPLATA MEĐUSOBNIH POTRAŽIVANJA POSLODAVCA I RADNIKA _____	36
XI. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM I OBVEZA ČUVANJA POSLOVNE TAJNE _____	36
Obveza čuvanja poslovne tajne _____	36
XII. NAKNADA ŠTETE _____	37
XIII. OTKAZ UGOVORA O RADU _____	38
XIV. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA _____	39
Pravo zaposlenja na drugim poslovima _____	40
XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU _____	41
XVI. DJELOVANJE SINDIKATA _____	41
XVII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA _____	43
XVIII. ŠTRAJK _____	45
XIX. AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOSŁJAVANJE _____	46
XX. SOCIJALNI MIR _____	47
XXI. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA _____	47
XXII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE _____	47

Na temelju članka 192. Zakona o radu (Narodne novine broj 93/14 i 127/17), dalje u tekstu Zakon o radu, Hrvatske ceste, d.o.o., Zagreb, Vončinina 3 (u daljnjem tekstu: Poslodavac) i Nezavisni cestarski sindikat, Zagreb, Širolina 4 (u daljnjem tekstu: Sindikat), dana, sklopili su s l j e d e ć i

KOLEKTIVNI UGOVOR

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

Članak 2.

Prema odredbama ovog Ugovora Poslodavac su 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, a 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 sve radnike Poslodavca na području Republike Hrvatske, kao i na osobe koje prema odredbama Zakona o radu i ovog Ugovora mogu biti stranke Ugovora, a koje mu naknadno pristupe.

Izrazi koji se u ovom Ugovoru rabe za osobe u muškom rodu su neutralni i odnose se na muške i ženske osobe.

Članak 4.

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

Opći akti Poslodavca moraju biti u skladu s ovim Ugovorom.

Ako bi općim aktom Poslodavca ili ugovorom o radu pojedino pravo radnika korisnika prava ovog 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.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese dio poslova iz nadležnosti i djelokruga rada Poslodavca, na novog poslodavca se prenose i ugovori o radu radnika koji rade poslove koji su predmet prenošenja, a na radnike se do sklapanja novoga kolektivnog ugovora, a najdulje godinu dana, 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.

Prije donošenja odluka važnih za status radnika čiji se ugovori prenose, Poslodavac je u obvezi pravovremeno o svemu obavijestiti Sindikat i sa njime se usuglasiti o svim važnim pitanjima, vezanim za statusna prava radnika.

Članak 7.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, a iznimno na određeno vrijeme u skladu sa Zakonom o radu i ovim Ugovorom.

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.

Poslodavac može utvrditi obvezu prethodne provjere sposobnosti, znanja i vještina radnika za obavljanje pojedinih poslova te način provjere.

Ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju dužem od 3 (tri) godine može se sklopiti u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu, ovim Ugovorom i kada se zasniva radni odnos s novim radnikom za obavljanje poslova na kojima je radniku otkazan ugovor o radu, a povodom kojeg se vodi sudski spor ili zamjena privremeno nenazočnog radnika.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnika koji je kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena, odnosno prestankom postojanja razloga radi kojih je sklopljen.

Nakon tri godine rada na određeno vrijeme uključujući i prvi ugovor o radu na određeno vrijeme, takav ugovor postaje ugovor o radu na neodređeno radno vrijeme.

Članak 8.

Ugovorom o radu za radnika koji se prvi put zapošljava kod Poslodavca, može se ugovoriti probni rad.

Poslodavac utvrđuje trajanje probnog rada ovisno o stručnoj spremi i posebnostima radnog mjesta na koje se radnik raspoređuje, a za pojedini stupanj stručne spreme utvrđuje se u maksimalnom trajanju:

- do 6 mjeseci za poslove za koje se traži viša ili visoka stručna sprema odnosno s time izjednačen stupanj obrazovanja;
- do 5 mjeseci za poslove za koje se traži srednje obrazovanje u trajanju od najmanje 4 godine;
- do 4 mjeseca za poslove za koje se traži srednje obrazovanje u trajanju kraćem od 4 godine;
- do 3 mjeseca za sve ostale poslove.

Ako se radni odnos zasniva na određeno vrijeme koje traje kraće od trajanja probnog rada predviđenog za te poslove, probni rad ugovara se u maksimalnom trajanju do polovine trajanja radnog odnosa.

Ukoliko je radnik odsutan s mjesta rada deset dana i duže, probni rad može se produžiti za onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano odsutan s mjesta rada.

Način praćenja probnog rada uredit će se Pravilnikom o radu.

Članak 9.

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

Članak 10.

Ugovor o radu može se, uz prethodno pribavljenu suglasnost radnika, izmijeniti i bez prethodnog otkaza ugovora o radu, u slučaju:

- potrebe procesa i organizacije rada,
- kada se tijekom radnog vijeka radnika smanji radna sposobnost radnika, a to zbog godina starosti, povrede na radu, radnog i/ili ratnog invaliditeta, profesionalnih i/ili ostalih bolesti, kao i drugih razloga koji se utvrđuju posebnim propisima ili općim aktima,
- zahtjeva radnika iz obiteljskih ili drugih opravdanih razloga radnika.

Ugovor o radu može se izmijeniti bez prethodnog otkaza ugovora o radu, uz prethodno pribavljenu suglasnost radnika, ako dođe do potrebe promjene mjesta rada radnika, koji je uzrokovan drugačijim procesom i organizacijom rada Poslodavca.

Članak 11.

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

Poslodavac će zaključiti ugovor o radu s radnikom koji ispunjava posebne uvjete utvrđene zakonom, drugim propisom te opisom poslova pojedinog radnog mjesta koji je sastavni dio akta o organizaciji Poslodavca.

Za svako radno mjesto Poslodavac utvrđuje posebne uvjete za sklapanje ugovora o radu, a odnose se na: stupanj i smjer obrazovanja, radno iskustvo, posebna znanja, sposobnosti i vještine radnika, ispite, određeno zdravstveno stanje, formalne dozvole i slično, ako isti nisu utvrđeni na drugi način prema stavku 1. ovog članka.

Posebni uvjeti ne mogu se utvrđivati mimo postojećeg pravilnika Poslodavca.

Radnik s kojim se sklapa ugovor o radu mora ispunjavati uvjete za obavljanje poslova koji su utvrđeni opisom poslova pojedinog radnog mjesta.

Poslodavac ne može zaključiti ugovor o radu s radnikom koji ne ispunjava uvjete propisane Zakonom i propisima donesenima na temelju Zakona.

Poslodavac može za popunu potrebnih sistematiziranih, a još nepopunjenih radnih mjesta raspisati interni natječaj te ga provesti sukladno internim aktima Poslodavca.

Ukoliko se za popunu radnih mjesta raspisuje interni natječaj, Poslodavac je o tome obavezan obavijestiti radnike putem oglasnih ploča svih ustrojstvenih jedinica, kao i Sindikat. Na raspisani interni ili javni natječaj mogu se javiti svi zainteresirani radnici bez posebnih ograničenja.

Članak 12.

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

Članak 13.

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

III. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

Članak 14.

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

Članak 15.

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

Članak 16.

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

Članak 17.

Poslodavac se obvezuje da će svakom radniku o svom trošku osigurati uvjete za siguran rad propisane Zakonom o zaštiti na radu, općim aktima Poslodavca i ovim Ugovorom.

Članak 18.

Poslodavac je obavezan poduzimati mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, pružati informacije i osposobljavati radnika za siguran rad te brinuti za potrebnu organizaciju i sredstva, sve u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu.

Članak 19.

Radnik je dužan rad obavljati sukladno pravilima zaštite na radu propisanim Zakonom o zaštiti na radu, propisima donesenim na temelju istog Zakona, drugim propisima, uputama Poslodavca, odnosno njegovih ovlaštenika, uputama proizvođača strojeva i uređaja, osobnih zaštitnih sredstava i radnih tvari, raditi s dužnom pozornošću vodeći računa da tijekom rada ne ugrožava svoj život i

zdravlje te život i zdravlje drugih radnika, sigurnost opreme i uređaja, da ne ugrožava i onečišćuje okoliš, a posebno je dužan:

- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada izvijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja može ugroziti život i zdravlje drugih radnika,
- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada pristupiti osposobljavanju za rad na siguran način na koji je upućen,
- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada pristupiti liječničkom pregledu odnosno utvrđivanju radne sposobnosti,
- pri radu koristiti propisana osobna zaštitna sredstva,
- surađivati s Poslodavcem ili njegovim Ovlaštenikom, te s Povjerenikom radnika za zaštitu na radu u rješavanju svih pitanja iz područja zaštite na radu,
- odmah izvijestiti Poslodavca ili njegovog Ovlaštenika, te svojeg Povjerenika o svakoj činjenici za koju opravdano smatra da predstavlja neposrednu opasnost po sigurnost i zdravlje, kao i o bilo kojem nedostatku u sustavu zaštite na radu.

Smatra se da radnik radi dužnom pažnjom kada poslove obavlja u skladu sa znanjima i vještinama koje je stekao tijekom osposobljavanja za rad na siguran način te kada radi po uputama Poslodavca, odnosno njegovog Ovlaštenika, tako da:

- prije početka rada pregleda mjesto rada i o uočenim nedostacima izvijesti Poslodavca ili njegovog Ovlaštenika,
- pravilno koristi sredstva rada,
- pravilno koristi propisanu osobnu zaštitnu opremu, koju je nakon korištenja obvezan vratiti na za to određeno mjesto,
- pravilno koristi i samovoljno ne isključuje, ne vrši preinake i ne uklanja zaštite na sredstvima rada,
- odmah obavijesti Poslodavca, njegovog Ovlaštenika, stručnjaka zaštite na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu o svakoj situaciji koju smatra značajnim i izravnim rizikom za sigurnost i zdravlje, o nepostojanju ili nedostatku uputa za takvu situaciju, kao i o bilo kojem uočenom nedostatku u organiziranju i provedbi zaštite na radu,
- posao obavlja sukladno pravilima zaštite na radu, pravilima struke te pisanim uputama Poslodavca,
- prije odlaska s mjesta rada ostavi sredstva rada koja je koristio u takvom stanju da ne ugrožavaju ostale radnike ili sredstva rada,
- surađuje s Poslodavcem, njegovim Ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, specijalistom medicine rada i povjerenikom radnika za zaštitu na radu.

Članak 20.

Poslodavac je dužan imati procjenu rizika izrađenu u pisanom ili elektroničkom obliku, koja odgovara stvarnim rizicima na radu i u vezi rada koja je dostupna radniku na mjestu rada.

Poslodavac je obvezan kod izrade procjene rizika na radu osigurati uz aktivno sudjelovanje radnika koji obavljaju poslove i uvažavati njihove stavove te osigurati njenu primjenu.

Članak 21.

Poslodavac će zajedno sa stručnjakom zaštite na radu, ovlaštenicima poslodavca za zaštitu na radu i povjerenicima radnika za zaštitu na radu raditi na unapređivanju zaštite na radu.

Poslodavac će osigurati sredstva i opremu za pružanje prve pomoći, koji uvijek moraju biti dostupni, označeni i zaštićeni od neovlaštenog korištenja.

Članak 22.

Radnik ima pravo odbiti rad na poslu na kojemu postoji ozbiljna, prijeteća i neizbježna opasnost za zdravlje i život i na kojemu nije provedena zaštita na radu te ne smije trpjeti štetne posljedice zbog svoga postupka, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi odnosno imovine.

Članak 23.

Radnik ima pravo odbiti i napustiti mjesto rada ako mu izravno prijete rizik za život i zdravlje, sve dok Poslodavac ne poduzme korektivne mjere te zbog takvog postupanja ne smije trpjeti štetne posljedice, o čemu radnik mora obavijestiti Poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka zaštite na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Poslodavac ne smije zahtijevati od radnika da ostane na mjestu rada dok na tom mjestu postoji izravan i ozbiljan rizik za život i zdravlje radnika.

Za vrijeme dok ne radi zbog izbjegavanja izloženosti izravnom i ozbiljnom riziku za život i zdravlje, radnik ima pravo na plaću i druga prava iz radnog odnosa u skladu s općim propisom o radu.

Članak 24.

Radniku koji radi sa štetnim tvarima, odnosno na poslovima na kojima je obavezno korištenje zaštitne i radne odjeće zbog prljavštine, neugodnih mirisa, opasnosti od zaraze i slično, Poslodavac mora osigurati uvjete za pranje i čišćenje tijekom radnog vremena, a na mjestima rada ventilacija mora biti funkcionalna.

Članak 25.

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

Članak 26.

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

Ako na poslovima na kojima rade osobe iz prethodnog stavka postoje štetnosti, Poslodavac je dužan tim radnicima ponuditi drugi ugovor o radu u skladu sa stručnom spremom, dok traje ta štetnost.

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

Članak 27.

Poslodavac će po radnim mjestima voditi evidenciju o profesionalnim bolestima i ozljedama na radu radnika, o čemu će dva puta godišnje izvješćivati Sindikat.

Članak 28.

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

Povjerenik radnika za zaštitu na radu se bira sukladno Zakonu o zaštiti na radu.

Poslodavac je obvezan obavijestiti povjerenika radnika za zaštitu na radu o sljedećim činjenicama:

- radniku koji nije osposobljen za rad na siguran način i radi pod nadzorom osposobljenog radnika,
- zabrani rada radniku koji ne ispunjava tražene uvjete za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada,
- zabrani obavljanja poslova posebnom osjetljivim skupinama radnika koji bi mogli na njih štetno utjecati,
- isključivanju iz uporabe radne opreme koja nije ispravna, odnosno sigurna, kao i osobne zaštitne opreme na kojoj nastanu promjene zbog kojih postoje rizici za sigurnost i zdravlje radnika,
- zabrani rada radniku koji ne radi u skladu s pravilima zaštite na radu, uputama Poslodavca, odnosno proizvođača radne opreme, osobne zaštitne opreme, opasnih kemikalija i bioloških štetnosti te ne koriste propisanu osobnu zaštitnu opremu,
- zabrani rada i udaljenja s mjesta rada radnika koji su na radu pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

Poslodavac je obavezan povjereniku radnika za zaštitu na radu osigurati dostupnost i mogućnost korištenja dokumentacije iz zaštite na radu.

Članak 29.

Poslodavac je dužan osigurati provedbu unutarnjeg nadzora primjene pravila zaštite na radu, na svim mjestima rada na kojima, tijekom obavljanja poslova, prijeto povećana opasnost od nastanka nezgoda na radu i poremećaja u procesu rada koji bi mogli uzrokovati nastanak ozljede na radu te s rezultatima unutarnjeg nadzora upoznati povjerenike radnika za zaštitu na radu.

O rezultatima unutarnjeg nadzora, ukoliko je istim utvrđeno značajnije kršenje pravila zaštite na radu, Poslodavac je dužan osigurati raspravu na prvoj sjednici odbora za zaštitu na radu.

Članak 30.

Povjereniku zaštite na radu će Poslodavac o svom trošku osigurati:

- nesmetano obnašanje funkcije,
- pravo na oslobođenje obveze rada uz naknadu plaće, 4 sata tjedno za obnašanje te funkcije,
- pravo na korištenje prostorija za rad i sredstava za rad te administrativno-tehničku pomoć,
- prijevoz za potrebe izvršavanja obveza utvrđenih Zakonom o zaštiti na radu,
- edukaciju za kvalitetno obnašanje funkcije Povjerenika za zaštitu na radu.

IV. ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita privatnosti radnika

Članak 31.

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

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

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 32.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od diskriminacije na osnovi rasne ili etničke pripadnosti ili 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.

Navedene oblike diskriminacije iz stavka 1. radnik može prijaviti povjereniku za zaštitu dostojanstva radnika kojeg Poslodavac bira uz savjetovanje s Radničkim vijećem.

Dostojanstvo radnika štiti se na način da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa te predstavlja razlog za izvanredan otkaz ugovora o radu.

Članak 33.

Postupci i mjere za zaštitu dostojanstva radnika uređuju se posebnim pravilnikom Poslodavca.

Poslodavac će posebnom odlukom imenovati osobe koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za dostojanstvo radnika.

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 radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Poslodavac je radniku u postupku iz prethodnog stavka ovog članka, na njegov zahtjev dužan u daljnjem postupku osigurati nazočnost sindikalnog pravnika ili odvjetnika i/ili sindikalnog povjerenika.

Ako Poslodavac u roku iz stavka 3. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 (osam) dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od 8 (osam) dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 5. i 6. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

U slučaju spora teret dokazivanja je na Poslodavcu.

V. OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA ZA RAD

Članak 34.

Kod uvođenja novih tehnologija ili sredstava za rad za koja radnik nije osposobljen, Poslodavac je dužan o svom trošku i u radno vrijeme osigurati osposobljavanje.

Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, Poslodavac je dužan u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Ukoliko kod Poslodavca postoji potreba za radnim mjestom, a kod Poslodavca ne postoji kvalificirani radnik, Poslodavac može platiti prekvalifikaciju (tečaj, predavanje, vježbu) radniku koji može obavljati te poslove.

VI. RADNO VRIJEME

Članak 35.

Puno radno vrijeme utvrđuje se u trajanju od 40 (četrdeset) sati tjedno. Radni tjedan u pravilu traje pet radnih dana (ponedjeljak – petak) s redovnim početkom u 8,00 sati i završetkom u 16,00 sati.

Poslodavac će pisanom odlukom utvrditi početak i završetak radnog vremena, preraspodjelu i raspored radnog vremena, kao i klizno radno vrijeme. Po pitanju rasporeda radnog vremena Poslodavac je dužan provesti savjetovanje sukladno Zakonu o radu, a odluka mora biti u skladu s odredbama ovog Ugovora.

Radno vrijeme može biti utvrđeno kao klizno radno vrijeme s odstupanjem od 30 minuta na početku pa razmjerno navedenom i na završetku rada.

Poslodavac može u iznimnim okolnostima odobriti obavljanje posla kod kuće, odnosno na adresi radnika za slučaj:

- samohranog roditelja, za dijete do šest godina starosti s utvrđenim invaliditetom od 80% invalidnosti,
- roditelja djeteta s 100% invaliditetom, bez obzira na godine starosti djeteta i status roditelja,
- teško pokretnog invalidu rada i/ili domovinskog rata s utvrđenih 80% invalidnosti na donje ekstremitete.

Obavljanje posla kod kuće, odnosno na adresi radnika Poslodavac će odobriti samo u slučaju ako time nije bitno ugroženo svakodnevno obavljanje poslova iz opisa radnog mjesta.

Nepuno radno vrijeme

Članak 36.

Ako potrebe Poslodavca to zahtijevaju, ugovor o radu može se s radnikom sklopiti i za nepuno radno vrijeme.

Ako to priroda i organizacija rada omogućavaju, iste poslove mogu obavljati dva radnika, svaki s nepunim radnim vremenom.

Rad u nepunom radnom vremenu Poslodavac može odrediti u istom ili različitom radnom vremenu tijekom tjedna, odnosno samo neke dane u tjednu.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako ugovorom o radu nije drugačije utvrđeno, radniku s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koji su zasnovali radni odnos.

Ostala prava iz radnog odnosa radnici koji rade nepuno radno vrijeme ostvaruju proporcionalno udjelu nepunog radnog vremena u fondu sati punog radnog vremena.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 37.

Ako se tijekom primjene ovog Ugovora utvrdi postojanje radnih mjesta na kojima se ni uz primjenu mjera zaštite na radu ne može zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme na tim radnim mjestima skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

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

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

Radnik koji radi sa skraćenim radnim vremenom dužan je po nalogu Poslodavca do punog radnog vremena obavljati druge poslove, sukladne svojoj stručnoj spremi, znanju i sposobnostima.

U slučaju nastupa okolnosti iz prethodnog stavka međusobna prava i obveze Poslodavca i radnika utvrdit će se ugovorom o radu, s tim da se radniku za obavljanje drugih poslova ne može utvrditi niži osnovni koeficijent radnog mjesta za obavljanje poslova do punog radnog vremena.

Prekovremeni rad

Članak 38.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim opravdanim slučajevima prijeke potrebe, radnik na pisani zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje radnog vremena ne smije biti duže od 50 sati tjedno. Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

Prekovremeni rad radniku nalaže se pisanim zahtjevom, odnosno nalogom. Iznimno ako priroda prijeke potrebe onemogućava da se prije početka prekovremenog rada radniku uruči pisani zahtjev, može se usmenim zahtjevom naložiti prekovremeni rad. Usmeni zahtjev se mora pismeno potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

Pisani zahtjev, odnosno nalog o prekovremenom radu potpisuje predsjednik Uprave Poslodavca, ili direktor Sektora, ukoliko ga za to ovlasti predsjednika Uprave Poslodavca.

Za sate ostvarene u prekovremenom radu, radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću, sukladno odredbama ovog Ugovora, ili pravo na slobodne sate/dane ukoliko je to za radnika prihvatljivije.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o broju sati obavljenog prekovremenog rada tjedno i tijekom mjeseca i to iskazati u obračunu plaće radnika za pojedini mjesec.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 39.

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

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

U razdoblju iz prethodnog stavka, kada radnik radi duže, tjedno radno vrijeme zajedno s prekovremenim radom ne smije trajati duže od 56 sati tjedno ako je radnik Poslodavcu dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

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

Radnici iz stavka 5. ne mogu raditi u preraspoređenom radnom vremenu iz stavka 4. ovoga članka.

Plan preraspodjele radnog vremena utvrđuje Poslodavac za:

- 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,
- poslove koje će se obavljati u preraspodjeli radnog vremena i
- broj radnika koji će raditi u preraspoređenom radnom vremenu.

Radnici koji će raditi u preraspoređenom radnom vremenu s planom preraspodjele moraju biti upoznati 7 (sedam) dana prije početka preraspodjele.

Preraspodijeljeno radno vrijeme svodi se na puno radno vrijeme svakih 3 (tri) mjeseca, a neiskorišteni sati preraspodijele bit će isplaćeni kao prekovremeni sati i obračunati s plaćom za isti kvartal, a manjak sati se svodi na puno odnosno nepuno radno vrijeme i obračunava se na kraju godine.

Rad u smjenama

Članak 40.

Smjenskim radom, u smislu ovog Ugovora smatra se rad organiziran u najmanje dvije smjene s punim radnim vremenom i u pravilu organizira u tri smjene sa trajanjem utvrđenim na slijedeći način:

- I. smjena od 06,00 do 14,00 sati,
- II. smjena od 14,00 do 22,00 sati
- III. smjena od 22,00 do 06,00 sati.

Smjenski rad se može organizirati i sa drugačijim trajanjem i rasporedom smjena nego što je to određeno prethodnim stavkom ovog članka, poštujući pri tome zakonom propisana ograničenja, s time da se prilikom obračuna naknada za sate rada u smjenama primjenjuje raspored sati određen prethodnim stavkom ovog člana.

Članak 41.

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.

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

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.

Poslodavac mora obavijestiti radnika o promjeni rasporeda rada najmanje 4 (četiri) dana unaprijed, osim u slučaju hitne potrebe za zamjenom drugog radnika.

Pripravnost za rad po pozivu

Članak 42.

Poslodavac može odrediti radniku, zaposlenom s opisom poslova radnog mjesta operativne naravi, pripravnost poziva na adresi prebivališta radnika, kao mjeru kojom se otklanja rizik predvidive štete za Poslodavca.

Vrijeme provedeno u pripravnosti na adresi prebivališta radnika ne smatra se radnim vremenom, a radnik za vrijeme pripravnosti ima pravo na naknadu utvrđenu ovim Ugovorom.

Za vrijeme pripravnosti radnik ne mora biti prisutan u radnim prostorima Poslodavca, ali mora biti dostupan i po pozivu je dužan odazvati se pozivu ovlaštene osobe Poslodavca te u određeno vrijeme doći na određeno mjesto i obaviti žurne poslove.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnika o rasporedu ili promjeni rasporeda 4 (četiri) dana unaprijed, osim u slučaju hitne potrebe ili zamjene spriječenog radnika.

Pripravnost opisana u ovom članku određuje se isključivo prema rasporedu koji odobrava predsjednik Uprave ili po njemu ovlaštena osoba.

U slučaju poziva radnika iz pripravnosti na rad radi obavljanja neodgodivih poslova ili neodgodive zamjene radnika, radniku će tako ostvareni sati biti plaćeni kao prekovremeni rad, u koje se uključuje i vrijeme potrebno za dolazak i povratak.

VII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 43.

Radnik koji radi najmanje 6 (šest) sati dnevno, ali ne više od 8 (osam) sati, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju najmanje 30 (trideset) minuta, osim ako zakonom ili drugim propisom nije drugačije određeno, koju radnik može koristiti u dva dijela.

Radnici koji rade na poslovima na kojima je radno vrijeme utvrđeno u smjenama u trajanju od 12 sati imaju pravo na stanku u trajanju od 45 minuta, koju radnici mogu koristiti u najmanje dva dijela.

Pravo na stanku u trajanju utvrđenom u stavku 2. ovog članka imaju i radnici kada im je dnevno radno vrijeme utvrđeno u trajanju dužem od 10 sati i to radi prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena.

Ukoliko vrijeme korištenja stanke nije utvrđeno odlukom Poslodavca, radnik je obavezan stanku koristiti na način da njenim korištenjem ne remeti redovno odvijanje procesa rada, s time da stanku ne smije koristiti na početku i kraju radnog vremena.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada zbog korištenja stanke, radnik i Poslodavac mogu sklopiti sporazum kojim će se urediti vrijeme i način korištenje dnevnog odmora ili stanke.

Članak 44.

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

Dnevni odmor

Članak 45.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno ako Zakonom o radu ili drugim propisom pravo na korištenje dnevnog odmora ili trajanje dnevnog odmora nije drugačije utvrđeno.

Tjedni odmor

Članak 46.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju najmanje 48 (četrdeset osam) sati neprekidno, koji se u pravilu koristi 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 idućeg radnog tjedna.

Godišnji odmor

Članak 47.

Najkraće trajanje godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo svake kalendarske godine je četiri tjedna, odnosno 20 radnih dana.

Za sve radnike neovisno o dnevnom rasporedu radnog vremena, trajanje godišnjeg odmora računa se u petodnevnom radnom tjednu.

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

Slijepi radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 35 (trideset pet) radnih dana.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće kao da je radio.

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

Članak 48.

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

Ako za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, nastupe okolnosti radi kojih radnik ostvaruje pravo na plaćeni dopust, započeto korištenje godišnjeg odmora se ne prekida osim u slučajevima opisanim u članku 59. ovog Ugovora.

Članak 49.

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

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

Naknada iz stavka 2. ovog članka određuje se, sukladno odredbi članka 47. stavak 5 ovog Ugovora, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 50.

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

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne službe ili drugog Zakonom o radu opravdanog razloga ne ubraja se u prekid iz stavka 1. ovog članka.

Članak 51.

Radnik ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu.

Radnik kojemu radni odnos prestaje radi odlaska u prijevremenu ili starosnu mirovinu, odnosno u invalidsku mirovinu radi utvrđene profesionalne nesposobnosti za rad, Poslodavac će na zahtjev radnika odobriti korištenje godišnjeg odmora u trajanju kako je to utvrđeno člankom 53. ovog Ugovora, ako je radnik u godini u kojoj odlazi u mirovinu proveo u radnom odnosu najmanje 1(jedan) mjesec.

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

Članak 52.

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

1. Prema složenosti poslova odnosno radnih zadataka:

Za radnike koji obnašaju poslove člana Uprave i predsjednika Uprave Društva, savjetnika, direktora sektora, pomoćnika direktora, šefa odjela, rukovoditelja poslovnih jedinica (PJ), voditelja tehničkih ispostava (TI), voditelja ureda/grupe/službe	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:

Radniku mlađem od 18 godina	7 radnih dana
Invalidnim osobama	4 radna dana
Roditelju djeteta do 10 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 osnovu nalaza zdravstvene organizacije	5 radnih dana

4. Prema posebnim uvjetima rada:

Radniku koji radi u smjenskom radu	1 radni dana
------------------------------------	--------------

Ukupno trajanje godišnjeg odmora po svim mjerilima iz ovog članka ne može iznositi više od 33 radna dana.

Članak 53.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koja ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristi najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je radnik ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dva tjedna radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dva tjedna može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Članak 54.

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

Članak 55.

Najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora Poslodavac mora radnika obavijestiti o njegovom rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

Članak 56.

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

Radnik (majka ili otac) koji radi korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta ili drugog prava utvrđenog posebnim zakonom nisu iskoristili godišnji odmor kojeg su stekli prije odlaska na prethodno navedeni dopust, stečeni, a neiskorišteni dio godišnjeg odmora koristiti će odmah po prestanku korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog ili nekog drugog dopusta utvrđenog posebnim propisom. Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti najkasnije do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad. Radniku će se izdati rješenje kojim će se utvrditi broj stečenih, a neiskorištenih dana godišnjeg odmora.

Članak 57.

Radnik može do 3 (tri) dana godišnjeg odmora koristiti kad 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.

O korištenju godišnjeg odmora iz prethodnog stavka Poslodavac je radniku dužan izdati rješenje najkasnije dan prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 58.

Roditeljima maloljetne djece godišnji odmor se raspoređuje, u pravilu, na njihov zahtjev.

Plan korištenja godišnjih odmora utvrđuje se i donosi za radnike, raspoređene po sektorima, poslovnim jedinicama, samostalnim odjelima, uredima i službama Poslodavca, do 30. lipnja tekuće godine za narednu godinu.

Rješenje o trajanju i vremenu korištenja godišnjeg odmora za radnike Poslodavca donosi čelnik ustrojstvene jedinice iz stavka 2. ovog članka, a za čelnike ustrojstvenih jedinica rješenje o korištenju godišnjeg odmora donosi predsjednik Uprave Poslodavca ili osoba koju on ovlasti.

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).

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 rješenje.

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.

Radnik koji zbog radne obveze ili ozljede na radu uslijed koje je bolovanje radnika trajalo dulje od 6 (šest) mjeseci nije koristio godišnji odmor ima pravo koristiti neiskorišteni godišnji odmor po prestanku radne obveze ili povratka na posao.

Plaćeni dopust

Članak 59.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće do najviše 7 (sedam) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

- prilikom sklapanja braka	5 dana
- prilikom rođenja djeteta	5 dana
- smrti člana uže obitelji	5 dana
- teške bolesti roditelja, bračnog druga i punoljetne djece, očuha, maćehe, posvojitelja, posvojenika i izvanbračnog partnera	5 dana
- otklanjanje posljedice elementarne nepogode po odluci Poslodavca do	5 dana
- za sudjelovanje na sportskim, kulturnim i drugim priredbama od državnog interesa i interesa Poslodavca po odluci Poslodavca do	5 dana
- za polaganje stručnog ili znanstvenog ispita	5 dana
- selidbe na udaljenost veću od 50 km	4 dana
- selidbe u istom mjestu	3 dana
- smrti očuha i maćehe radnika	3 dana
- za sudjelovanje sindikalnih povjerenika na sindikalnim seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti	2 dana

Radnik iznimno ima pravo na plaćeni dopust u trajanju i više od ukupno 7 (sedam) radnih dana, ako se u toku iste godine ponove slučajevi iz alineje 3. i 7. prethodnog stavka.

Dobrovoljni davatelji za svako darivanje krvi imaju pravo na **2 dana** plaćenog dopusta.

Radnica ima pravo jednom mjesečno zatražiti od Poslodavca slobodan dan zbog obavljanja prenatalnog pregleda, a taj dan se smatra vremenom provedenim na poslu.

Članom uže obitelji, u smislu odredbe stavka 1. alineja 3. ovog članka smatra se bračni drug, roditelj, braća i sestre, roditelj bračnog druga, djeca, drugi predci i potomci u izravnoj liniji, posvojena i udomljena djeca, djeca na skrbi i zakonski skrbnik.

Radnici ostvaruju pravo na slobodne dane s naslovom plaćenog dopusta mogu to pravo koristiti po odobrenju Poslodavca, a u roku od 30 dana od nastalog slučaja.

Članak 60.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, na koje ga je uputio Poslodavac, radniku se može odobriti godišnje do 10 (deset) radnih dana plaćenog dopusta za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, odnosno za pripremanje i polaganje ispita, tijekom jedne kalendarske godine.

Neplaćeni dopust

Članak 61.

Poslodavac može radniku na njegovu pisanu zamolbu odobriti odsutnost s rada bez naknade plaće u sljedećim slučajevima:

- njega roditelja, bračnog druga i/ili malodobnog djeteta,
- gradnja ili popravak kuće ili stana,
- liječenja, zdravstvene rehabilitacije na koju radnika ne upućuje ovlašteni liječnik,
- izobrazbe, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak,
- sudjelovanje u akcijama općeg društvenog interesa (humanitarne akcije),
- zadržavanje radnika u pritvoru do 30 dana (uz uvjet da radnik, posredno ili neposredno, u roku 3 dana obavijesti Poslodavca o prvom danu pritvora),
- po pozivu suda u privatne svrhe,
- drugim opravdanim slučajevima.

Ako se neplaćeni dopust odobrava u trajanju do 30 dana, radnik ne ostvaruje pravo na plaću, naknadu plaće niti ostala primanja iz rada, a za navedeno razdoblje Poslodavac će platiti doprinose za mirovinsko i zdravstveno osiguranje sukladno zakonskim propisima.

Za vrijeme neplaćenog dopusta u trajanju dužem od 30 dana, prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako Zakonom o radu nije drugačije određeno.

Neplaćeni dopust duži od 30 dana može se odobriti radniku na njegov pisani i obrazložen prijedlog, posebnim sporazumom između radnika i Poslodavca.

Radnici imaju pravo na neplaćeni dopust za vrijeme predizborne promidžbe za zastupnike i članove političkih tijela kako slijedi:

- zastupnike u Hrvatskom saboru do 15 radnih dana
- članove županijske skupštine do 10 radnih dana
- članove gradskog ili općinskog vijeća do 5 radnih dana.

VIII. PLAĆE

Članak 62.

Za obavljeni rad radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće utvrđene na osnovi složenosti poslova radnog mjesta na kojemu radnik radi i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu,
- dodatka osnovnoj plaći po osnovi radnog staža i uvjeta rada težih od normalnih uvjeta koji nisu vrednovani u osnovnoj plaći i
- 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 može ostvariti pravo na povećanje plaće po osnovi uspješnosti radnog učinka (stimulativni dio plaće), koji u jednoj godini može iznositi najviše do visine jedne prosječne plaće radnika koji ostvaruje dodatak, a ne može se ostvariti kao stalni dodatak uz plaću.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme kada ne radi, a u slučajevima koji su određeni odredbama ovog Ugovora, Pravilnika o radu i Zakona o radu.

Prema ovom Ugovoru plaćom se smatra bruto-plaća radnika.

Članak 63.

Radnicima se plaća isplaćuje:

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

Članak 64.

Osnovna plaća za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i zadacima na kojima radnik radi, predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova.

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

Osnovica za plaću na dan stupanja na snagu ovog Ugovora utvrđuje se **u iznosu od 3.160,98 kuna.**

Mjesečna plaća radnika utvrđuje se prema stvarnom mjesečnom fondu sati, na način da se pomnoži **osnovica od 3.160,988 kuna** s pripadajućim koeficijentom (ugovoreni koeficijent plaće svakog radnika) uvećan za koeficijent 0,20 i za dodatak s osnove minulog rada te dodatak za cijenu police osnovnog dopunskog zdravstvenog osiguranja, čemu se pribraja eventualno uvećanja plaće iz članka 71. ovog Ugovora prema efektivnim satima rada.

Korekcija osnovice provodit će se sukladno povećanju potrošačkih cijena u Republici Hrvatskoj, prema objavljenim podacima Državnog zavoda za statistiku jednom godišnje na dan 1. siječnja za svaku kalendarsku godinu za vrijeme važenja ovog Ugovora.

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 od 15 dana od dana dostavljanja zahtjeva.

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

Članak 65.

Sukladno odredbama ovog Ugovora i Pravilnika 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 posebnosti radnog mjesta u poslovanju, potreban stupanj obrazovanja za obavljanje poslova radnog mjesta, stupanj ovlaštenja i odgovornosti radnog mjesta, specijalistička znanja, specifične potrebne vještine radnika, kao i potrebne psihofizičke osobine za rad na određenom radnom mjestu.

Članak 66.

Sva radna mjesta 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.

Rasponi i grupe složenosti

Članak 67.

Radna mjesta vrednuju se na osnovi složenosti, a razvrstavaju se u sljedeće grupe poslova s pripadajućim koeficijentima:

Napomena:

Uvažavajući trenutni raspored i postojeće koeficijente, Sindikat predlaže da Poslodavac utvrdi i navede pripadajuće koeficijente složenosti za svako radno mjesto, koje će pregovarački timovi usuglasiti do kraja pregovora, na način da se ne umanje postojeća prava radnika Poslodavca. Pored toga, Sindikat predlaže da se za radna mjesta za koja je bruto plaća manja od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj za prvo polugodište 2017. godine (8.014,00 kuna) utvrde maksimalni koeficijenti koji su predloženi za neku grupu poslova u koju je razvrstano takvo radno mjesto.

I. GRUPA

1,20 - 1,80

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

II. GRUPA

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

- ČISTAČICA
- SERVIRKA
- PORTIR

III. GRUPA

1,80 – 2,40

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

- ADMINISTRATOR U FOTOKOPIRACIONI
- ADMINISTRATOR-SERVIRKA
- REFERENT ZA OPĆE POSLOVE
- DOMAR
- VOZAČ-DOSTAVLJAČ
- ADMINISTRATOR
- REFERENT
- REFERENT-ELEKTRIČAR
- REFERENT-OPERATER
- RECEPCIONER
- VOZAČ

IV. GRUPA

2,40 – 3,00

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

- GLAVNI KUHAR

- POSLOVOĐA
- POSLOVOĐA OPREME ZA TERENSKA ISPITIVANJA
- POSLOVOĐA-KUHAR
- RUKOVATELJ-SPECIJALIST MJERNE OPREME
- SAMOSTALNI REFERENT
- TAJNICA RUKOVODITELJA POSLOVNE JEDINICE
- OPERATER

V. GRUPA **3,00 – 3,60**

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

- VIŠI SAMOSTALNI REFERENT
- NADZORNIK OSOVINSKOG OPTEREĆENJA
- TAJNICA DIREKTORA SEKTORA
- TAJNICA ČLANA UPRAVE
- TAJNICA PREDSJEDNIKA UPRAVE
- SURADNIK
- VIŠI NADZORNIK OSOVINSKOG OPTEREĆENJA
- SURADNIK ZA INFORMIRANJE

VI. GRUPA **3,60 – 4,20**

Grupa poslova podrazumijeva poslove koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti u njihovu izvršavanju.

- VIŠI SURADNIK II
- GLAVNI INŽINJER II

VII. GRUPA **4,20 – 4,80**

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

- VIŠI SURADNIK I
- MENADŽER SIGURNOSTI PROMETA
- GLAVNI INŽENJER I

VIII. GRUPA **4,80 – 7,50**

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

- VODITELJ SLUŽBE ZA ZAŠTITU NA RADU
- GLAVNI INŽENJER ZA PRIPREMU I ANALIZU PROJEKATA
- GLAVNI INŽENJER ZA KONTROLU DOKUMENTACIJE
- GLAVNI INŽENJER ZA PROMET I ITS
- VODITELJ TEHNIČKE ISPOSTAVE
- VODITELJ UREDA ZA KONTROLU I KVALITETU PROJEKATA
- VODITELJ SLUŽBE INTERNE KONTROLE
- VODITELJ UREDA ZA ODNOS S JAVNOŠĆU
- ŠEF ODJELA
- VODITELJ UREDA ZA UNUTARNJU REVIZIJU
- ŠEF ODJELA ZA NABAVU

- VODITELJ UREDA ZA POSLOVNU INTELIGENCIJU
- TAJNIK UPRAVE
- PREDSTOJNIK UREDA UPRAVE
- SAVJETNIK II

IX. GRUPA

7,50 – 9,60

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

- SAVJETNIK I
- POMOĆNIK DIREKTORA SEKTORA
- RUKOVODITELJ POSLOVNE JEDINICE
- DIREKTOR SEKTORA

Na sva radna mjesta dodaje se koeficijent 0,20 kao nepromijenjeni dodatak osnovnom koeficijentu za vrijeme trajanja ovog Ugovora. Ovaj dodatni koeficijent ulazi u obračun osnovne plaće.

Ukoliko radnik obavlja poslove veće složenosti za koje je utvrđen veći koeficijent od onog koji je utvrđen za radno mjesto za koje je radnik potpisao ugovor o radu, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu za vrijeme provedeno na poslovima veće složenosti, a za slučaj da takav rad traje duže od mjesec dana, Poslodavac je dužan s radnikom sklopiti odgovarajući aneks ugovora o radu.

U slučaju da Poslodavac zatraži drugačije vrednovanje složenosti za neko od navedenih radnih mjesta, odnosno pripadajućeg koeficijenta utvrđenog ovim člankom, isto će se usuglasiti i regulirati odgovarajućim aneksom Ugovoru.

Članak 68.

S osobom koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala (pripravnik) može se sklopiti ugovor o radu na radno mjesto pripravnik.

Na poslove s posebnim uvjetima rada Poslodavac može zaposliti pripravnika samo pod uvjetom ako može osigurati nadzor rada pripravnika na tim poslovima.

Pripravnik na poslovima s posebnim uvjetima rada ne smije se rasporediti na obavljanje poslova u hitnim intervencijama odnosno poslove koji bi mogli ugroziti zdravlje i život pripravnika ili drugih radnika Poslodavca.

Raspoređivanje pripravnika na poslove iz prethodnog stavka ovog članka predstavlja tešku povredu radne obveze.

U smislu ovog Pravilnika, pripravnik je, osim osobe koja se prvi puta zapošljava u zanimanju za koje se školovala, i osoba koja je bila zaposlena u zanimanju za koje se školovala, ali koja radeći u tom zanimanju nije provela onoliko vremena koliko je aktima Poslodavca propisano da u tom zanimanju kod njega traje pripravnički staž.

Pripravnik nije odgovoran za pogreške u radu ako posao obavlja na način utvrđen programom, odnosno po uputama mentora i članova Povjerenstva.

Pripravnik obavlja poslove i zadatke nesamostalno i pod nadzorom osobe koju odredi Poslodavac.

Članak 69.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže godinu dana, a različit je u odnosu na stupanj stručnog obrazovanja pripravnika i to:

- najviše 12 mjeseci za pripravnika koji ima visoku spremu ili s time izjednačen stupanj obrazovanja,
- najviše 9 mjeseci za pripravnika koji ima višu spremu ili s time izjednačen stupanj obrazovanja,
- najviše 6 mjeseci za pripravnika koji ima srednju ili nižu spremu.

Pripravnički staž osobe iz članka 68. stavak 5. ovog Ugovora traje onoliko vremena koliko je potrebno da se zajedno s dosadašnjim stažem ostvari dužina pripravničkog staža utvrđena u stavku 1. ovog članka.

Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku se plaća obračunava prema osnovnom koeficijentu kako slijedi:

- 3,20, pripravniku koji ima visoku spremu ili s time izjednačen stupanj obrazovanja;
- 2,90, pripravniku koji ima višu spremu ili s time izjednačen stupanj obrazovanja;
- pripravniku koji ima srednju ili nižu spremu 80% osnovnog koeficijenta radnog mjesta za koje se radnik osposobljava.

Dodaci na plaću

Članak 70.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu radnog staža iz radnog odnosa ili u vezi s radom, a upisanog evidenciju rada radnika za 0,5%.

Članak 71.

Prema efektivnim satima provedenim na radu osnovna plaća uvećava se za:

- | | |
|--|------|
| - prekovremeni rad..... | 50% |
| - noćni rad..... | 40% |
| - rad nedjeljom..... | 35% |
| - rad subotom..... | 25% |
| - smjenski rad u drugoj smjeni..... | 15% |
| - otežane uvjeti rada. | 25% |
| - za dvokratni rad s prekidom dužim od 90 minuta i duže..... | 10%; |

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%.

Radniku kojem se odgovarajućim planom i rasporedom Poslodavca nalaže dežurstvo, odnosno pripravnost kod kuće, za svakih 10 efektivnih sati provedenih u pripravnosti uvećat će se mjesečni broj radnih sati za 1 sat radnog vremena, a za obveznu prisutnost kod kuće na dane blagdana i neradne dane broj sati se uvećava 2 sata radnog provedenog u normalnim uvjetima rada.

Članak 72.

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 na visini višoj od 5 metara uz upotrebu radnih skela i pokretnih platformi,
- radniku za rad u tunelu pod prometom kada je radnik direktno izložen utjecaju prometa,

- radniku za rad s uređajima za mjerenje osovinskih opterećenja vozila u prometu na cestama kada rade na ugibalištima i drugim prometnim površinama neposredno uz cestu pod obostranim prometom.

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.

Evidenciju efektivno odrađenih sati rada pod otežanim uvjetima rada obračunava ovjerava čelnik ustrojstvene jedinice (direktor Sektora, šef samostalnog Odjela ili šef Poslovne jedinice), na temelju čijeg obračuna Uprava Poslodavca odobrava efektivno odrađene sate pod otežanim uvjetima rada.

Ako je sukladno članku 40. ovog Ugovora rad organiziran u među smjenama, obračun se vrši sukladno vremenu provedenom na radu u pojedinoj smjeni.

Korekcija plaće – stimulacija

Članak 73.

Stimulacija rada radnika utvrđuje se temeljem sljedećih mjerila:

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

Za isplatu stimulacije izraditi će se pravilnik kojim će se odrediti kriteriji za stimulaciju.

Stimulacija plaće pojedinog radnika može iznositi mjesečno od + 20% radnikove osnovne mjesečne plaće, a sukladno odredbi članka 62. stavka 3. ovog Ugovora.

Visinu stimulativnog dijela plaće utvrđuje Poslodavac. Obrazloženi pisani prijedlog stimulacije (pozitivne ili negativne) izrađuje direktor Sektora, šef samostalnog Odjela ili rukovoditelj Poslovne jedinice i dostavlja Upravi Poslodavca.

Poslodavac će popis radnika s iznosom pozitivne stimulacije objaviti na svim oglasnim pločama.

Naknada plaće

Članak 74.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio isključivo u sljedećim slučajevima:

- plaćenog dopusta,
- godišnjeg odmora,
- blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obnašanja zadaće člana radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika,
- upućivanje na liječnički pregled od strane Poslodavca,
- obrazovanja ili osposobljavanja prema potrebama Poslodavca,
- vježbe oružanih snaga i vježbe civilne zaštite,
- ako odbije raditi jer nisu provedene mjere zaštite na radu uslijed čega mu prijete opasnost za život i zdravlje,
- ako dođe na posao, a prethodnog dana ili ranije nije obaviješten da se toga dana neće raditi,
- ako dođe do prekida rada, ali ne krivnjom radnika,
- obavljanja zadataka povjerenika radnika za zaštitu na radu,

- sindikalne aktivnosti,
- po pozivu državnih institucija (sud, DORH, USKOK, tijela državne uprave), u svojstvu svjedoka ili tuženika vezano za rad ili iz rada.

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 75.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme bolovanja na teret Poslodavca 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 Poslodavca 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, a to isključivo za bolovanje koje nastupi zbog povrede na radu, na službenom putovanju ili profesionalne bolesti Poslodavac 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.

IX. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Jednokratni dodaci na plaću

Članak 76.

Stranke ovog Ugovora utvrđuju da će se svakom radniku isplatiti naknada za godišnji odmor (regres) u visini 1.000,00 kuna, kao jednokratni dodatak na plaću u mjesecu lipnju.

Pravo na isplatu regresa ima radnik, koji je u trenutku isplate regresa u radnom odnosu kod Poslodavca.

Iznimno, pravo na isplatu regresa ima radnik koji je prije isplate regresa otišao u mirovinu, a kod Poslodavca je u cijelosti iskoristio godišnji odmor za godinu za koju se regres isplaćuje.

Radniku će se isplatiti jednokratni dodatak na plaću povodom uskrasnih blagdana (uskrsnica) uz isplatu plaće koja prethodi Uskrsu u neoporezivom iznosu od 500,00 kuna i dar u naravi u visini maksimalno neoporezivog iznosa prema važećim propisima za nabavku životnih potrepština.

Radniku će se isplatiti jednokratni dodatak na plaću povodom božićnih i novogodišnjih blagdana (božićnica) uz isplatu plaće za mjesec studeni u iznosu od 1.000,00 kuna neto.

Radniku će se za blagdan Svetog Nikole isplatiti dar za svako dijete do 15 godina starosti u iznosu od 600,00 kuna neto za djecu koja su upisana u poreznu karticu radnika kao uzdržavani članovi uže obitelji.

Pravo na prigodnu godišnju nagradu tj. dodatak na plaću i dar u naravi iz stavka 4., 5. i 6. ovog članka imaju radnici koji su u trenutku darivanja u radnom odnosu s Društvom.

Za vrijeme trajanja ovog ugovora, Poslodavac će svakom radniku uplatiti u III. Mirovinski stup 500,00 kuna mjesečno, odnosno 6.000,00 kuna godišnje, razmjerno broju mjeseci provedenih na radu kod Poslodavca u godini u kojoj ostvaruje pravo na III. Mirovinski stup. Krajem svake godine Poslodavac će s predstavnicima Sindikata razmotriti mogućnosti dodatnih uplata u III. Mirovinski stup, temeljem postignutih ušteda materijalnih troškova poslovanja.

Otpremnina

Članak 77.

Kada radnik odlazi u mirovinu, pripada mu pravo na otpremninu u visini maksimalno neoporezivog godišnjeg iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak važećem u trenutku isplate, te na oporezivi dio u iznosu od 12.000,00 kuna neto.

Članak 78.

Svaki radnik kojem Poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje iz razloga skrivljenih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini maksimalno neoporezivog iznosa važećeg u trenutku isplate, ali ne manje od iznosa od 35% prosječne mjesečne bruto plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca, uključujući i neprekidan rad kod prednika Poslodavca, a koja može iznositi najviše 200.000,00 kuna neto.

Članak 79.

Radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, Poslodavac može ponuditi sporazumni raskid ugovora o radu uz dokup mirovine koji radniku nedostaje do pune mirovine na dan prestanka ugovora o radu, a najviše za 5 (pet) godina.

U slučaju iz prethodnog stavka ovoga članka, Poslodavac će radniku isplatiti i otpremninu iz članka 77. ovog Ugovora.

Članak 80.

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

Radnicima iz prethodnog stavka ovog članka osim otpremnine iz članka 77. ovog Ugovora, isplatit će se otpremnina u iznosu koji predstavlja razliku između prosječne neto plaće radnika ostvarene u posljednja tri mjeseca koja su prethodila mjesecu utvrđenom za prestanak ugovora o radu i mjesečne mirovine radnika koju čine ukupna mjesečna mirovinska primanja radnika s osnova radnog staža provedenog u Republici Hrvatskoj i to za svaki mjesec ranijeg odlaska u mirovinu prije navršene 65. godine života radnika, ali najviše za 60 (šezdeset) mjeseci.

Maksimalni iznos otpremnine opisane u ovom članku 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.

Članak 81.

Kada za to postoje poslovno opravdani razlozi i kada za to imaju osigurana financijska sredstva, Poslodavac može donijeti Program poticajnih mjera za prestanak ugovora o radu (u nastavku: Program) kojim, osim radnika navedenih u članku 79. i 80. ovog Ugovora, mogu biti obuhvaćeni radnici Poslodavca kod kojih je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.

Programom mogu biti obuhvaćeni i drugi radnici Poslodavca osim radnika navedenih u stavku 1. ovoga članka.

Programom se osobito utvrđuje:

- razdoblje u kojemu će se Program provoditi,
- kategorije radnika koji su Programom obuhvaćeni,
- poticajne mjere za prestanak ugovora o radu,
- kriterije temeljem kojih se ostvaruju pojedina prava i/ili visina prava iz Programa,
- prava i obveze radnika i Poslodavca u realizaciji Programa.

O donošenju Programa Poslodavac je obavezan izvijestiti Sindikate te s njima zajednički utvrditi kriterije iz stavka 3. alineja 4. ovoga članka.

Solidarna pomoć

Članak 82.

Poslodavac će radniku isplatiti potporu najmanje u visini maksimalnog neoporezivog godišnjeg iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak važećem u trenutku isplate za sljedeće slučajeve:

- invalidnosti utvrđene rješenjem Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje nastale na radu ili u vezi s radom, od 2.500,00 kuna do maksimalno 5.000,00 kuna neto. Za invalidnost do 30% 2.500,00 kuna, invalidnost od 31% do 60% 3.500,00 kuna i invalidnost od 61% naviše 5.000,00 kuna. Radniku će se ova potpora isplatiti jednokratno, u roku od 15 (petnaest) dana nakon što radnik dostavi pisani zahtjev i rješenje Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje,
- stopostotnim (100%) invalidima upisanima u očevidnik HZMO-a u iznosu od 2.500,00 kn neto (jedanput godišnje),
- smrti člana uže obitelji,
- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 (devedeset) dana - jedanput godišnje, uključujući roditeljni i porodični dopust,
- rođenja djeteta od 5.000,00 kuna neto.

Članom uže obitelji radnika, u smislu odredbe stavka 1. alineja 2. smatra se bračni drug, roditelj, roditelj bračnog druga, djeca, drugi predci i potomci u izravnoj liniji, posvojena i udomljena djeca, djeca na skrbi i zakonski skrbnik.

Radniku se mogu nadoknaditi troškovi za lijekove koji se ne nalaze na listi HZZO-a i troškovi nabavke invalidskih kolica (solidarna pomoć) u sljedećim slučajevima:

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

Naknada troškova za lijekove/pomagala koji se ne nalaze na listi HZZO-a može se isplatiti samo ako lijekovi/pomagala nisu pokriveni policom dopunskog ili dodatnog zdravstvenog osiguranja uz predočenje dokumentacije kojom se upućuje uporaba određenog lijeka/pomagala ovjerenog od strane liječnika specijalista, uz predočenje dokaza da se lijekovi/pomagala ne nalaze na listi HZZO-a te dostavljenog računa iz kojeg je vidljivo na koju vrstu lijeka/pomagala se odnosi, nabavne cijene i naziva prodavatelja.

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

O svakom pojedinom slučaju odlučivat će Uprava Poslodavca po zahtjevu radnika.

U slučaju smrti radnika, obitelji radnika Poslodavac će isplatiti potporu najmanje u visini maksimalnog neoporezivog godišnjeg iznosa prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak za tu namjenu, koji u trenutku pisanja ovog Ugovora iznosi 7.500,00 kuna neto i 10.000,00 kuna oporezivog iznosa za troškove ukopa.

Radnik, odnosno članovi obitelji radnika, podnose Poslodavcu prijedlog za isplatu potpore, uz dostavu odgovarajuće dokumentacije.

Dnevnica

Članak 83.

Kada je radnik upućen na službeni put pripada mu dnevnicu za službeno putovanje, koja je jednaka je za sve radnike Poslodavca, te naknada za troškove noćenja.

Dnevnicu se priznaje kada je mjesto službenog puta udaljeno najmanje 30 km od sjedišta Poslodavca, područja Poslovne jedinice, Ispostave te prebivališta ili boravišta radnika.

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.

Puna dnevnicu priznaje se kada se na službenom putu provede neprekidno preko 12 do 24 sata, a pola dnevnice priznaje se kada se na službenom putu provede neprekidno preko 8 do 12 sati.

Nalog za službeno putovanje radnika izdaje predsjednik Uprave Poslodavca ili po njemu ovlaštena osoba, a obračun putnog naloga radnik je obavezan podnijeti u roku tri dana po povratku s puta.

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

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

Terenski dodatak

Članak 84.

Radnik za vrijeme boravka na terenu radi obavljanja poslova izvan sjedišta Poslodavca, odnosno izvan sjedišta Poslovne jedinice kao i izvan sjedišta Tehničke ispostave, ima pravo na terenski dodatak.

Pravo na terenski dodatak radnik ostvaruje pod uvjetom da je mjesto obavljanja rada na terenu udaljeno više od 30 kilometara od sjedišta Poslodavca, odnosno sjedišta Poslovne jedinice kao i sjedišta Tehničke ispostave te prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika.

Svim radnicima pripada pod istim uvjetima jednak terenski dodatak.

Rješenje za rad na terenu izdaje i potpisuje predsjednik Uprave Poslodavca, na prijedlog nadležnog direktora Sektora, šefa samostalnog Odjela, odnosno rukovoditelja Poslovne jedinice te se isto

odnosi na radnike koji obavljaju terenski posao, isključivo temeljem ugovora o radu ili opisa poslova radnog mjesta ili drugog odgovarajućeg akta.

Kada radnik radi na terenu izvan sjedišta Poslodavca, područja Poslovne jedinice, odnosno 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 boravi na terenu radi obavljanja poslova izvan sjedišta Poslodavca, odnosno izvan sjedišta Poslovne jedinice kao i sjedišta Tehničke ispostave te prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika minimalno 8 sati (do 12 sati), pripada mu polovica terenskog dodatka od maksimalnog neoporezivog iznosa sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Kada radnik radi na terenu (u skladu sa prethodna dva stavka ovog članka) i ne vraća se kući, a osiguran mu je smještaj i prehrana nema pravo na terenski dodatak.

Pod područjem Ispostave podrazumijeva se:

- za radnike čije je sjedište ustrojbeno jedinica u sjedištu Poslodavca – 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 Poslodavca – područje Ispostave u kojoj rade.

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.

Naknada za odvojeni život

Članak 85.

Ukoliko Poslodavac ima potrebu za radom radnika koji ima obitelj, a mjesto prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika je daleko izvan mjesta u kojem je sjedište Poslodavca, odnosno izvan mjesta rada radnika, isplatit će mu naknadu za odvojeni život od obitelji.

Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se radniku za vrijeme provedeno na radu u mjestu sjedišta Poslodavca ili njegove izdvojene Poslovne jedinice, ako je mjesto rada različito od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta tog radnika. Obitelji se smatra bračni drug, djeca, posvojenik, pastarak i šticećenik do 25. godine života, ako su prijavljeni na istoj adresi stanovanja kao i radnik.

Naknada za odvojeni život isplatit će se radniku u iznosu od najmanje u visini maksimalno neoporezivog godišnjeg iznosa prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak, koji u trenutku pisanja ovog Ugovora iznosi 1.750,00 kuna neto.

Pravo na naknadu za odvojeni život utvrđuje se ugovorom o radu uz prethodnu suglasnost Uprave Poslodavca.

Ukoliko radnik dnevno putuje u mjesto rada, nema pravo na naknadu za odvojeni život.

Ako radnik ili njegova obitelj nakon sklapanja ugovora o radu promijeni mjesto svog uobičajenog boravišta ili prebivališta, a o čemu je obavezan obavijestiti Poslodavca bez odgađanja, Poslodavac će ukinuti svoju odluku o takvoj isplati.

Pravo na odvojeni život ima radnik koji u tekućem mjesecu radi obavljanja radnih zadataka po nalogu poslodavca živi odvojeno od obitelji najmanje 15 dana te je premješten više od 100 km od stalnog mjesta rada.

Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 86.

Radnici Poslodavca 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.

Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ima radnik čije je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada više od dvije tramvajske ili autobusne stanice, u mjestima s organiziranim javnim prijevozom, odnosno čije je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada više od jednog kilometra.

Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji radniku omogućava redoviti dolazak na posao i povratak s posla, zaposleniku se nadoknađuju troškovi prijevoza koji se utvrđuju u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran **ili se isplaćuje naknada troškova prijevoza od 1 (jedne) kune po prijeđenom kilometru za dnevni dolazak i odlazak od mjesta rada do mjesta stanovanja, ako je to za Poslodavca povoljnije.**

Mjesto stanovanja u smislu ovog Ugovora smatra se mjestom s kojeg radnik u pravilu dolazi na posao, o čemu Poslodavac može zatražiti pisanu izjavu radnika o mjestu trenutnog stanovanja radi usklađenja stanja u evidenciji.

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

Maksimalni mjesečni iznos naknade troškova prijevoza na posao i s posla iznosi 1.500,00 kuna.

Radniku koji nije radio sve radne dane u mjesecu obračun naknade troškova prijevoza izračunava se kao umnožak broja stvarno ostvarenih radnih dana (prema evidenciji rada) i cijene dnevne karte bez satnog ograničenja, ili povratne vozne karte za određenu relaciju prijevoza, **ili cijene po prijeđenom kilometru iz stavka 3.** i sve to do iznosa mjesečne prijevozne karte, odnosno maksimalnog iznosa naknade za prijevoz.

Radnici Poslodavca imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla za dane službenog puta, kada dolaze preuzeti odnosno vratiti službeno vozilo u sjedište Poslodavca, odnosno Ispostavu.

Radnici kojima je odobreno korištenje službenog vozila Poslodavca od 0 do 24 sata nemaju pravo na naknadu troškova prijevoza.

Poslodavac ima pravo samostalno ili putem drugih osoba izvidom na licu mjesta provjeriti točnost podataka o mjestu stanovanja radnika. Ukoliko utvrdi da radnik ne stanuje na adresi koju je prijavio Poslodavcu, te da zbog toga prima naknadu troškova prijevoza koja ga ne pripada, Poslodavac će donijeti odluku o obustavi isplate naknade za troškove prijevoza, do utvrđivanja stvarnog mjesta stanovanja i prava tog radnika na naknadu troškova prijevoza, te protiv radnika provesti postupak

utvrđivanja materijalne i disciplinske odgovornosti. Ovakvo postupanje radnika predstavlja tešku povredu obveza iz radnog odnosa te je valjani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 87.

Poslodavac svojom odlukom može radniku odobriti korištenje privatnog automobila za potrebe Poslodavca, odnosno za izvršenje prijevoza radi obavljanja ugovorenog posla.

Za korištenje privatnog automobila za potrebe Poslodavca, Poslodavac će radniku isplatiti naknadu u visini maksimalno neoporezivog iznosa utvrđenog za ovu namjenu sukladno propisima važećim u trenutku isplate, koji u trenutku pisanja ovog Ugovora iznosi 2,00 kn/km.

Visina naknade će se mijenjati sukladno relevantnim pozitivnim pravnim propisima.

Jubilarna nagrada

Članak 88.

Radniku će se isplatiti jubilara nagrada za ukupni neprekinuti radni staž kod Poslodavca i pravnog prednika Poslodavca u visini maksimalno neoporezivog iznosa utvrđenog za ovu namjenu sukladno propisima važećim u trenutku isplate, koji u trenutku pisanja ovog Ugovora iznose:

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

Jubilarna nagrada isplatit će se sljedeći mjesec nakon mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilaru nagradu.

Učeničke i studentske naknade

Članak 89.

Učenicima i studentima koji nemaju potpisan ugovor o radu, a obavljaju učeničku odnosno studentsku praksu temeljem propisa o školovanju isplatit će se naknada za izvršeni rad. Iznos naknade određuje Poslodavca, a osnovica za obračun naknade je maksimalno neoporeziv iznos važeći u trenutku isplate.

Stipendije

Članak 90.

Poslodavac će djeci umrlih i poginulih radnika isplaćivati pomoć odnosno stipendiju od prvog narednog mjeseca nakon smrti roditelja – radnika do kraja redovnog obrazovanja djeteta na temelju potvrda o redovnom upisu.

Odluku o isplati stipendije donosi Uprava Poslodavca.

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

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

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

Rješavanje stambenih potreba radnika

Članak 91.

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

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

Osiguranje i zaštita zdravlja radnika

Članak 92.

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 te o kolektivnom osiguranju radnika od posljedica nesretnog slučaja nezgode, za vrijeme rada i u slobodno vrijeme tijekom 24 sata.

Za sve zaposlene radnike Poslodavac će sklopiti Ugovor o poslovnoj suradnji u dopunskom zdravstvenom osiguranju s Hrvatskim zavodom za zdravstveno osiguranje ili drugom odgovarajućom ustanovom. Trošak osnovne police dopunskog zdravstvenog osiguranja radnika snose radnici Poslodavca.

O sklopljenim ugovorima o osiguranju izvijestiti Sindikat.

Članak 93.

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

Ukoliko se prilikom obavljanja sistematskog zdravstvenog pregleda iz stavka 1. ovog članka pojavi sumnja na mogućnost postojanja teške bolesti ili stanja radnika, Poslodavac će omogućiti dodatni hitni indicirani medicinski pregled za radnika u ustanovi sa kojom ima sklopljen ugovor za obavljanje zdravstvenih pregleda iz stavka 1. Ovog članka, sve na temelju preporuke liječnika specijaliste (iz navedene ustanove) i pozitivnog mišljenja Povjerenika radnika za zaštitu na radu i ovlaštene osobe Poslodavca za zaštitu na radu, sve u okvirima planiranih i osiguranih sredstava u financijskom planu Poslodavca za tekuću godinu.

Prilikom sklapanja ugovora za obavljanje sistematskog zdravstvenog pregleda ugovorit će se da je liječnik specijalist iz prethodnog stavka ovog članka kod obavljanje sistematskog zdravstvenog pregleda dužan prilikom davanja završnog mišljenja navesti (na način razumljiv osobama koje nisu

liječnici) koje dodatne hitne indicirane medicinske preglede bi radnik trebao obaviti i iz kojeg razloga (pod razlogom se smatra postojanje sumnje na mogućnost postojanja teške bolesti ili stanja).

Hitnim pregledom se smatra pregled koji se ne bi, bez opasnosti za zdravlje radnika obavio zbog predugih lista čekanja ili sličnih razloga.

Poslodavac će, ako za to postoje mogućnosti, mjere zaštite na pojedinim radnim mjestima provoditi izvan razine standarda utvrđenih posebnim propisima, te će osigurati sredstva za pružanje prve pomoći.

X. NAPLATA MEĐUSOBNIH POTRAŽIVANJA POSLODAVCA I RADNIKA

Članak 94.

Ugovorne stranke su suglasne da su radnik i Poslodavac dužni svoja međusobna potraživanja namiriti u roku, a da su u protivnom jedan drugome dužni platiti kamatu i nadoknaditi, eventualnu, štetu.

Ugovorne stranke su suglasne da se međusobna nesporna potraživanja koja radnik i Poslodavac imaju jedan prema drugome, po bilo kojoj osnovi namire, odnosno ako je utvrđeno obročno plaćanje, počne s plaćanjem prvog obroka, najkasnije na dan isplate prve plaće nakon utvrđivanja obveze.

Nespornim potraživanjem u smislu stavka 2. ovoga članka smatra se potraživanje koje je u pisanoj formi dostavljeno drugoj stranki i koje ona u roku 8 (osam) dana nije pisanim putem osporila, osim potraživanja koja su zastarjela ili/i koja su ništetna.

Članak 95.

Ugovorom o radu Poslodavac i radnik mogu se obvezati da će u izvršavanju svojih materijalnih obveza prioritetno mjesto dati namirenju međusobnih potraživanja.

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

Članak 96.

Radnik ne smije bez dopuštenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana utakmice).

Poslodavac može, na zahtjev radnika, odobriti radniku sklapanje poslova iz stavka 1. ovog članka.

Obveza čuvanja poslovne tajne

Članak 97.

Podatke koje sazna u obavljanju poslova utvrđenih ugovorom o radu ili u svezi s njihovim obavljanjem, radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćavati drugoj osobi.

Obveza iz stavka 1. ovog članka postoji i nakon prestanka radnog odnosa radnika, a od nje može biti oslobođen samo pisanom odlukom Poslodavca.

Poslovnom tajnom smatraju se podaci koji su takvima utvrđeni u posebnom aktu kojim se uređuje poslovna tajna sukladno važećim zakonskim propisima.

XII. NAKNADA ŠTETE

Članak 98.

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

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

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 99.

Radnik je dužan odmah prijaviti neposrednom rukovoditelju štetu za koju je saznao.

Postojanje štete, dokazivanje krivnje i okolnosti pod kojima je nastala, njezinu visinu i objektivnu obvezu radnika da štetu nadoknadi, temeljem materijalnih dokaza utvrđuje Poslodavac.

Članak 100.

Visina štete utvrđuje se na temelju stvarne vrijednosti oštećene stvari ili cjenika, a u slučaju spora, visina štete utvrđuje se vještačenjem.

Članak 101.

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

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

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

- izazivanje nereda ili tučnjave za vrijeme rada,
- učestalo zakašnjenje u dolasku na posao, nedopušteni izlazak s posla za vrijeme radnog vremena, ili napuštanje posla prije isteka radnog vremena,
- neevidentiranje dolaska i odlaska s posla te izlaska tijekom radnog vremena na način utvrđen aktom Poslodavca,
- neopravdani izostanak s posla,
- nesavjesno rukovanje sredstvima rada koje je uzrokovalo zastoje u radu,

- nemarno, nepotpuno i nepravovremeno vođenje propisane dokumentacije, vezano uz iskaz količina izvedenih radova i utrošenog materijala (dnevnik rada, radni nalog, zapisnik i slično),
- nemarno ili nesavjesno izvršavanje poslova i radnih zadataka ili njihovo neizvršavanje u roku,
- odbijanje izvršenja radnog zadatka ili postupanje protivno nalogu neposrednog rukovoditelja,
- samovoljni prestanak rada zaposlenika prije isteka otkaznog roka,
- neprijavlivanje štete ili štetne radnje,
- rad pod utjecajem alkohola, narkotičkih sredstava i drugih sredstava koja smanjuju sposobnost za vrijeme rada,
- nedopušteno unošenje alkoholnih pića i narkotičkih sredstva u poslovni prostor,
- odbijanje podvrgavanja alko-testu ili testu na droge,
- lažno prikazivanje ili zatajenje činjenica u vezi s radom odnosno radnim odnosom u namjeri da sebi ili drugome pribavi materijalnu ili neku drugu korist,
- svako ponašanje prema kupcima, strankama ili drugim osobama koje šteti ugledu Poslodavca.

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

Visinu štete utvrđuje Poslodavac u skladu s odredbama ovog Ugovora.

Članak 102.

Poslodavac može radniku odobriti isplatu naknade štete u obrocima.

Ako bi plaćanjem naknade štete obitelj radnika bila dovedena u težak materijalni položaj, Poslodavac može donijeti odluku kojom se djelomice ili u cijelosti radnika oslobađa od obveze naknade štete.

Članak 103.

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

Članak 104.

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

Članak 105.

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

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka, odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

XIII. OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 106.

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

Članak 107.

Radniku kod kojeg je nastupilo smanjenje radne sposobnosti ili invalidnost te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka ne može se otkazati ugovor o radu bez njegove suglasnosti dok traje oporavak u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka, već je poslodavac dužan tom radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu po kojem radnik može izvršavati ugovorom preuzete obveze. Ova zabrana ne utječe na prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća odnosno, u skladu sa zakonskim uvjetima sindikalnog povjerenika.

Radničko vijeće će dati poslodavcu suglasnost na otkaz ugovora o radu ako poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 2. ovog članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

Ako radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 2. ovog članka, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

Članak 108.

Poslodavac u suradnji s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom s ovlastima radničkog vijeća, 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 Radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik s ovlastima radničkog vijeća.

Članak 109.

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

Redoslijed otkazivanja ugovora o radu poslodavac dostavlja Sindikatu i savjetuje se s njim.

Članak 110.

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

XIV. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 111.

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, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Materijalna prava radnika ne zastarijevaju 5 (pet) godina.

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 112.

Ako ovlašteno tijelo (invalidske komisije HZMO) ili nadležni specijalist medicine rada utvrdi da je kod radnika, s kojim je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme, nastupila:

- profesionalna nesposobnost za rad koja je nastala kao posljedica profesionalne bolesti ili nesreće na radu za vrijeme rada kod Poslodavca,
- neposredna opasnost od nastanka invalidnosti kao posljedica profesionalne bolesti ili nesreće na radu za vrijeme rada kod Poslodavca,
- nesposobnost (trajna ili privremena nesposobnost) za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada kao posljedica nesreće na radu ili profesionalne bolesti,

Poslodavac može otkazati ugovor o radu jedino ako radnik ne prihvati ponudu Poslodavca za obavljanje poslova radnog mjesta koje je obavljao i koje je Poslodavac prilagodio preostalim radnim sposobnostima radnika, odnosno ponudu za obavljanje drugih poslova sukladno preostalim radnim sposobnostima, a koji mogu biti i manjeg stupnja složenosti i odgovornosti od onih koje je radnik obavljao prije smanjenja radne sposobnosti.

U slučaju iz prethodnog stavka ovog članka radnik ostvaruje pravo na obračun plaće prema osnovnom koeficijentu radnog mjesta za poslove koje je obavljao prije nastupa smanjenja radne sposobnosti ili nesposobnosti za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada ako je to za radnika povoljnije.

Članak 113.

Kada ovlašteno tijelo (invalidske komisije HZMO) ili nadležni specijalist medicine rada utvrdi da je kod radnika nastupila profesionalna nesposobnost za rad, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti odnosno nesposobnost ili privremena nesposobnost za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada, a koja nije nastala kao posljedica nesreće na radu ili profesionalne bolesti za vrijeme dok je radnik bio u radnom odnosu kod Poslodavca, Poslodavac je obavezan postupiti na način utvrđen Zakonom.

Članak 114.

Radnik kojem tijekom radnog vijeka zbog općeg zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, profesionalnog oboljenja, invalidnosti, nesreće na radu, prekvalifikacije radi obavljanja drugih poslova za Poslodavca te u drugim slučajevima umanjene radne sposobnosti utvrđene rješenjem nadležne medicine rada kada ne može više ostvarivati prosječne rezultate u izvršavanju radnih zadataka, ostvaruje pravo na stjecanje redovne plaće (koju je ostvarivao prije nastupa navedenih okolnosti) na temelju solidarnosti.

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

Plaća iz stavka 1. povećava se u razmjerno s rastom prosječne plaće kod Poslodavca.

Članak 115.

Ako se praćenjem rada radnika utvrdi da radnik s kojim je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojemu do stjecanja uvjeta za starosnu mirovinu prema propisima o mirovinskom osiguranju nedostaje 5 godina života ili staža osiguranja, ne može ostvarivati očekivane rezultate rada na poslovima koje obavlja, Poslodavac će prema mogućnostima i potrebama, radniku ponuditi obavljanje poslova nižeg ili višeg stupnja složenosti i odgovornosti, ako ispunjava uvjete za to radno mjesto.

U slučaju iz prethodnog stavka radnik ostvaruje pravo na obračun plaće prema osnovnom koeficijentu radnog mjesta koje je prethodno obavljao.

Članak 116.

Radnik ima pravo na najviši koeficijent za obračun plaće unutar grupe radnih mjesta kojoj pripada njegovo radno mjesto, ukoliko se mijenjaju akti Poslodavca temeljem kojih se utvrđuje plaća, a radnik zadržava isto radno mjesto, pod uvjetom ispunjenja jednog od sljedeća dva uvjeta:

- ako je navršio 60 godina starosti
- ako mu do pune mirovine nedostaje 5 godina radnog staža, odnosno do 5 godina života prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju.

Ako se radniku tijekom radnog vijeka smanji radna sposobnost zbog povrede na radu, invaliditeta i profesionalnih bolesti zadržava pravo na plaću u visini koju je ostvarivao u trenutku donošenja odgovarajućih akata poslodavca kojima se plaća radnikovog radnog mjesta umanjuje za određeni iznos ili postotak.

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 117.

Obračanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili podnošenje prijave o toj sumnji Poslodavcu ili nadležnim državnim tijelima ne predstavlja opravdan razlog za prestanak radnog odnosa.

Radniku koji zbog opravdane sumnje na korupciju podnese prijavu o toj sumnji Poslodavcu ili nadležnim državnim tijelima, jamči se zaštita anonimnosti.

Radniku nakon prijave o korupciji, a kojom se utvrdi da je Poslodavac oštećen, pripada 10% iznosa od utvrđene štete po okončanju postupka utvrđivanja štete i naplati iste.

Zlouporaba prijave na korupciju predstavlja osobito tešku povredu iz radnog odnosa.

XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 118.

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

XVI. DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 119.

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

Članak 120.

Sindikata samostalno odlučuje o načinu rada i zastupanju interesa svojih članova kod Poslodavca.

Kada kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, Sindikat će sukladno Zakonu o radu imenovati 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 121.

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.

Ukoliko radnik Poslodavca vrši pritisak na druge radnike da se učlane u određeni sindikat ili da se iz njega istupe, ili ako člana Sindikata ometa i zabranjuje mu sindikalno djelovanje koje je u skladu s Zakonom o radu i ovim Ugovorom, isti radnik čini težu povredu radne obveze.

Sindikata može uz prethodnu pisanu suglasnost Poslodavca jedanput godišnje organizirati sastanak s radnicima članovima Sindikata u radnom vremenu u trajanju do 2 (dva) sata u svakoj organizacijskoj jedinici. Vrijeme provedeno na sastancima računa se kao radno vrijeme.

Za održavanje sastanka iz prethodnog stavka Sindikat je dužan 8 dana prije održavanja pisano zatražiti suglasnost Poslodavca, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja sastanaka ne remeti redovno odvijanje svih poslovnih djelatnosti Poslodavca.

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

Članak 122.

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,
- uporabu telefona i telefaksa,
- nesmetano i neposredno korištenje oglasnih ploča Poslodavca,
- umnožavanje dokumenata koji su nužni za provedbu sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava radnika,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, njeno prosljeđivanje na račun Sindikata, te obustavu sindikalnih i ostalih kredita,
- pravo na troškove putovanja, smještaja i dnevnica sindikalnih povjerenika, sukladno aktu Poslodavca i ovom Ugovoru.

Poslodavac će za članove Sindikata snositi troškove putovanja, smještaja i dnevnica radi:

- sudjelovanja na sastancima koje organizira Poslodavac,
- prisustvovanje sastancima pregovaračkih timova Poslodavca i Sindikata na izradi Ugovora,

- sudjelovanje na sjednicama zajedničkog povjerenstva koje će tumačiti odredbe važećeg Ugovora.

Financijskim planom Poslodavca osigurat će se novčana sredstva za sufinanciranje cestarskih susreta radnika, koji se održavaju u organizaciji Poslodavca i Sindikata.

Članak 123.

Sindikalni povjerenici, imaju 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. ovoga 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 124.

Sindikat samostalno bira ili imenuje sindikalne povjerenike iz redova svojih članova.

Sindikat se obvezuje da će pisano izvijestiti Poslodavca o imenovanju, odnosno izboru ili opozivu sindikalnih 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 ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Članak 125.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u zemlji u svezi te 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.

XVII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 126.

Kada rješavanje sporova među strankama ovog Ugovora nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, provest će se postupak mirenja sukladno Zakonu o radu.

Smatra se da je među strankama došlo do spora ako se one ne sporazume o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora, odnosno i u drugim slučajevima predviđenim Zakonom o radu i ovim Ugovorom.

Članak 127.

Postupak mirenja provode miritelji s liste Gospodarskog-socijalnog vijeća.

Ugovorne stranke u postupku mirenja, imenuju po jednog predstavnika.

Članak 128.

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

Članak 129.

U postupku mirenja, miritelj ispituje navode i prijedloge ugovorenih stranka, a po potrebi prikupit će se i potrebne obavijesti i saslušati stranke.

Miritelj sastavlja pisani prijedlog nagodbe.

Mirenje je uspješno ako obje ugovorne stranke prihvate pisani prijedlog nagodbe.

Nagodba u smislu odredbe iz prethodnog stavka ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Članak 130.

Ako postupak mirenja ne uspije, ugovorne stranke mogu rješavanje istog spora, sporazumno povjeriti arbitraži pred Arbitražnim vijećem.

Arbitražno vijeće ima 7 (sedam) članova. Svaka strana imenuje 3 (tri) člana. Stranke u sporu sporazumno imenuju sedmog člana. Predsjednika i njegovog zamjenika obje strane određuju sporazumno.

Vođenje postupka pred Arbitražom stranke mogu urediti posebnim aktom.

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

Članak 131.

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

Ako se radi o sporu o tumačenju ili primjeni Zakona o radu, drugog propisa ili ovog Ugovora, arbitraža će temeljiti svoju odluku na Zakonu o radu, drugom propisu ili ovom Ugovoru.

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

Ukoliko su sporazumno povjere rješenje spora arbitraži, iste se obavezuju da Arbitražno vijeće utemelje u roku od 15 dana od dana nastanka spora.

Postupak arbitraže žurni je postupak koji se treba riješiti najkasnije u roku 10 (deset) dana od dana iznošenja spora pred arbitražu.

Članak 132.

Ako postupak mirjenja ne uspije, a nije postignut sporazum o arbitraži, Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova ili zbog plaće, odnosno naknade plaće ako nisu isplaćene protekom roka od 30 dana od dana dospijea.

Sindikat organizira i provodi štrajk sukladno sindikalnim pravilima o štrajku i pozitivnim pravnim propisima Republike Hrvatske.

Članak 133.

Štrajk se mora najaviti drugoj ugovornoj stranki, a ne smije početi prije roka utvrđenog za postupak mirjenja niti prije okončanja sporazuma o arbitraži.

U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

XVIII. ŠTRAJK

Članak 134.

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

Štrajkom upravlja štrajkački odbor. Štrajkački odbor ima pravo na po jednog člana na svakih započetih 1.000 kilometara državnih cesta u nadležnosti Poslodavca. Članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme trajanja štrajka.

Članak 135.

Najkasnije na dan najave štrajka Sindikat mora objaviti pravila o poslovima na kojima se rad ne smije prekidati za vrijeme trajanja štrajka.

Objava iz prethodnog stavka ovog članka smatrat će se učinjena ako je istaknuta na Internet stranicama Sindikata ili na oglasnoj ploči Poslodavca.

Članak 136.

Na prijedlog Poslodavca, ugovorne strane sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme trajanja štrajka.

Pravila iz stavka 1. ovoga članka sadrže naročito odredbe o radnim mjestima i broju radnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, a sa ciljem omogućavanja obnavljanja rada nakon završetka štrajka, odnosno s ciljem obavljanja poslova koji su prijeko potrebni radi sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva (nužni poslovi).

Članak 137.

Ako se po pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne suglasnost, pravila će utvrditi arbitraža, sastav arbitražnog vijeća utvrđuje se odgovarajućom primjenom članka 130. i 131. ovog Ugovora

Pravila iz stavka 1. ovoga članka arbitraža mora utvrditi u roku od 8 dana od dana dostave.

otk

Članak 138.

Ako Poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 136. ovog Ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 139.

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

Članak 140.

Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku organiziranom sukladno odredbama Zakona o radu i ovog Ugovora ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 141.

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

Članak 142.

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

XIX. AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE

Članak 143.

Poslodavac se obvezuje da neće angažirati radnike preko agencije za privremeno zapošljavanje u sljedećim slučajevima:

- za zamjenu radnika koji štrajkaju, kada je štrajk organiziran u skladu s propisima, osim zamjene radnika čiji je posao vezan za izvršenje zakonskih i ugovornih obveza, a čije bi neizvršenje prouzročilo materijalne štete Poslodavcu,
- za obavljanje poslova na radnim mjestima za koje je u razdoblju od 6 (šest) mjeseci dao poslovno uvjetovane otkaze ugovora o radu,
- za radna mjesta radnika koji su privremeno ustupljeni drugoj agenciji.

Članak 144.

Poslodavac može sklopiti sporazum s agencijom za privremeno zapošljavanje o ustupanju radnika agencije za obavljanje privremenih poslova.

Prava radnika Poslodavca utvrđena ovim Ugovorom ne mogu se umanjivati temeljem sklopljenog ugovora s agencijom.

Broj angažiranih radnika na temelju sklopljenog ugovora s agencijom ne može prelaziti više od 1% u odnosu na ukupni broj zaposlenih kod Poslodavca.

Poslodavac je dužan svaka tri mjeseca pisano obavijestiti Sindikat o broju i razlozima sklapanja ugovora s agencijom.

XX. SOCIJALNI MIR

Članak 145.

Ugovorne stranke za vrijeme trajanja ovog Ugovora obvezuje se na socijalni mir.

Za vrijeme primjene i trajanja ovog Ugovora stranke utvrđuju da će poštovati načela socijalnog mira i da neće poduzimati nikakav oblik industrijske akcije.

U iznimnim slučajevima dozvoljen je štrajk solidarnosti, uz najavu prema odredbama ovog Ugovora, ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima zaposlenih u drugoj djelatnosti.

XXI. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA

Članak 146.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora, ugovorne stranke imenuju zajedničku komisiju u roku od 30 (trideset) dana od dana potpisa ovog Ugovora.

Komisija ima 5 (pet) članova od kojih svaka ugovorna stranka imenuje po dva člana i jednog zajedničkog člana.

Komisija donosi poslovnik o radu i sve odluke komisija donosi većinom glasova.

Ugovorne stranke dužne su se pridržavati danog tumačenja.

Komisija će se sastati prema potrebi, odnosno na pisani zahtjev jedne od ugovornih stranaka i dužna je pisano se očitovati na pisani zahtjev u roku od 10 (deset) dana od dana zaprimanja pisanog zahtjeva.

XXII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 147.

Ugovor je zaključen i stupa na snagu kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana, a sklapa se na određeno vrijeme u trajanju od 5 (pet) godina računajući od dana stupanja na snagu ovog Ugovora.

Članak 148.

Svaka ugovorna stranka može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Ugovorna stranka kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 (petnaest) dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 (trideset) dana od dana primitka prijedloga.

Ako ugovorna stranka kojoj je podnesen prijedlog ne postupi u skladu s odredbama stavka 2. ovog članka, smatrat će se da su ispunjeni uvjeti za promjenu odredaba ovog Ugovora u postupku mirenja.

Članak 149.

Svaka ugovorna stranka može otkazati ovaj Ugovor u slučaju ako:

- se bitno izmjene zakonski propisi kojima su uređena pitanja iz djelokruga rada Poslodavca,
- druga ugovorna stranka sustavno krši odredbe ovog Ugovora,

- se bitno promijene uvjeti poslovanja i materijalni položaj Poslodavca, a stranke ne uspiju u otkaznom roku prilagoditi odredbe ovog Ugovora nastalim promjenama.

Otkazni rok je dva mjeseca od dana dostave otkaza drugoj ugovornoj stranki.

Članak 150.

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

Članak 151.

Stranke su suglasne da se, nakon isteka roka na koji je sklopljen Ugovor, odredbe ovog Ugovora primjenjuju do sklapanja novog kolektivnog ugovora, a produžena primjena ovog Ugovora trajat će najduže 3 (tri) mjeseca od isteka roka na koji je sklopljen.

Članak 152.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 8 (osam) istovjetnih primjeraka, od kojih Poslodavac zadržava 3 (tri) primjerka, Sindikat zadržava 2 (dva) primjerka, 2 (dva) primjerka dostavljaju se Ministarstvu rada i mirovinskog sustava, Sektoru za rad i socijalno partnerstvo, te 1 (jedan) primjerak „Narodnim novinama“, Službenom listu Republike Hrvatske.

U Zagrebu, _____

KLASA: _____
URBROJ _____

ZA HRVATSKE CESTE d.o.o
Predsjednik Uprave

Josip Škorić, dipl.ing.građ.

ZA NEZAVISNI CESTARSKI SINDIKAT
Predsjednik Sindikata

Mijat Stanić dipl.ing.prom.

Predsjednik Podružnice Hrvatske ceste
Ljubo Roso dipl.ing.prom.
