

- najviše 6 mjeseci za pripravnika koji ima srednju ili nižu spremu

(2) Pripravnički staž osobe iz članka 66. 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.

(3) 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 68.

(1) 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 69.

(1) Radniku se uvećava osnovna plaća prema efektivnim satima provedenim u:

- prekovremenom radu..... 50 %
- noćnom radu..... 40 %
- radu nedjeljom..... 35 %
- smjenskom radu u drugoj smjeni..... 15 %
- otežani uvjeti rada 20 %
- dane blagdana te na dan Uskrsa do 8 sati rada 150 %

Ukoliko je radnik u dane blagdana/Uskrsa radio više od 8 sati, za preostale efektivno odrađene sate plaća će mu se povećati za 50%.

(2) Alineje 3. i 6. iz stavka 1. ovog članka međusobno se isključuju, te se radniku plaća uvećava prema povoljnijem pravu.

(3) Radniku koji dežura kod kuće za svakih 10 efektivnih sati provedenih u dežurstvu uvećat će se broj sati za taj mjesec za 1 sat radnog vremena provedenog u normalnim uvjetima rada.

(4) Dežurstvo kod kuće određuje poslodavac isključivo prema rasporedu.

Članak 70.

(1) Poslovi s otežanim uvjetima efektivnog rada, koji se sukladno Procjeni opasnosti radnih mjesta moraju obavljati uz uporabu osobnih zaštitnih sredstava i opreme, zaštitne odjeće i obuće, smatraju se:

- rad u tunelu pod prometom, i svi ostali radovi na cesti koji se izvode uz posebne mjere osiguranja privremenom prometnom signalizacijom, uključujući postavljanje i skidanje prometne signalizacije,
- rad na temperaturi ispod -5°C i iznad +35°C ili na temperaturi ispod -1°C uz pojačano strujanje zraka,
- rad na visini samo uz uporabu osobnih zaštitnih sredstava i opreme ili na visini višoj od 5 metara uz upotrebu radnih skela i pokretnih platformi,
- rad uz buku veću od dozvoljene,
- rad na sredstvima rada s jačom vibracijom,
- rad u okolini zasićenoj štetnim parama, plinovima i prašinama iznad MDK (*maksimalno dozvoljena koncentracija*) ili KDK (*kratkotrajno dozvoljena koncentracija*),
- rad na visećim skelama,
- rad na površinama nagiba od 45° i većim,
- rad na vjetru iznad 20 m/s.

(2) U roku od 30 dana od dana donošenja procjene opasnosti radnih mjesta i utvrđivanja radnih mjesta s otežanim uvjetima rada ugovorne stranke utvrdit će poslove s otežanim uvjetima rada i postotke uvećanja osnovne plaće za efektivno odrađene sate rada na pojedinim takvim poslovima.

(3) Evidenciju efektivno odrađenih sati rada pod otežanim uvjetima rada ovjerava čelnik ustrojstvene jedinice (npr. direktor sektora ili šef samostalnog odjela), na temelju čijeg odobrenja se obračunava isplata

jedino ukoliko je iznos u okviru plana poslovanja određene ustrojstvene jedinice za tekuću financijsku godinu, a Uprava društva odobrava tako efektivno odrađene sate rada jedino u slučaju ne planiranog iznosa.

(4) Radniku koji radi u dvije smjene, rad u I. smjeni u vremenu od 14 do 19 sati obračunava se kao rad u drugoj smjeni. Ako radnik radi u II. smjeni, rad od 19 do 22 sata obračunava se kao rad u drugoj smjeni, vrijeme od 22 sata do 06 sati idućeg dana kao rad noću, a rad od 06 sati do 07 sati kao redovan rad.

(5) Ako je sukladno članku 38. ovog Ugovora rad organiziran u međusmjenama, obračun se vrši sukladno vremenu provedenom na radu u pojedinoj smjeni.

Korekcija plaće –stimulacija

Članak 71.

(1) 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 rukovoditelja,
- nazočnosti na radnom mjestu,
- odnosa prema sredstvima rada, poslovnoj dokumentaciji i slično,
- odnosa prema suradnicima, strankama i poslovnim partnerima.

(2) Stimulacija može biti pozitivna ili negativna.

(3) Stimulacija plaće pojedinog radnika može iznositi mjesečno od +20% do -20% radnikove osnovne mjesečne plaće, a sukladno odredbi članka 60. stavka 3. ovog Ugovora.

(4) Visinu stimulativnog dijela plaće utvrđuje Poslodavac. Obrazloženi pisani prijedlog stimulacije (pozitivne ili negativne) podnosi direktor ili šef samostalnog odjela Upravi Poslodavca.

(5) Poslodavac će popis radnika s iznosom pozitivne stimulacije objaviti na oglasnim pločama u ustrojstvenim jedinicama u kojima ti radnici rade.

Članak 72.

(1) Ukoliko radnik smatra da odluka o negativnoj stimulaciji nije opravdana, ima pravo u roku od 7 dana od dana primitka isplatne liste uputiti pisani prigovor Poslodavcu.

(2) Poslodavac će bez odgađanja prigovor radnika zajedno s obrazloženim prijedlogom o negativnoj stimulaciji dostaviti na suodlučivanje Radničkom vijeću.

(3) Radničko vijeće se o prigovoru radnika mora pisano očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prigovora te obrazloženo očitovanje dostaviti Poslodavcu.

(4) Ukoliko se Radničko vijeće u roku iz stavka 3. ovog članka ne očituje o prigovoru, smatra se da je suglasno s odlukom Poslodavca.

Naknada plaće

Članak 73.

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

- plaćenog dopusta,
- blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obnašanja zadaće člana Radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika,
- obrazovanja ili osposobljavanja prema potrebama Poslodavca,
- vježbe oružanih snaga i vježbe civilne zaštite,
- ako odbije raditi jer nisu provedene mjere zaštite na radu uslijed čega mu prijeti 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 74.

- (1) Naknada plaće u visini 100% osnovice za obračun pripada radniku u slučaju bolovanja do 42 dana zbog liječenja uslijed ozljede na radu, čuvanja trudnoće ili zbog profesionalnog oboljenja.
- (2) U slučaju odsutnosti s rada do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini od 85% osnovice, ako to nije u suprotnosti s posebnim zakonom.
- (3) Naknada plaće zbog privremene nesposobnosti za rad određuje se od osnovice za naknadu koju čini prosječni iznos plaće koja je radniku isplaćena u posljednjih tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupio slučaj na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu.
- (4) Poslodavac ima pravo kontrolirati opravdanost korištenja bolovanja.

IX. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Jednokratni dodaci na plaću

Članak 75.

- (1) Radniku će se isplatiti regres u neoporezivom iznosu od 1.000,00 kuna uz isplatu plaće za mjesec lipanj.
- (2) Radnik koji u trenutku isplate regresa ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ostvaruje pravo na isplatu regresa iz prethodnog stavka razmjerno broju mjeseci provedenih na radu kod Poslodavca u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
- (3) 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.
- (4) 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 400,00 kuna dara u naravi.
- (5) Pravo na isplatu uskrsnice imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca najmanje 6 mjeseci.
- (6) 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.
- (7) Pravo na isplatu božićnice imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca najmanje 6 mjeseci.
- (8) Radniku će se za blagdan Svetog Nikole isplatiti dar za svako dijete do 15 godina starosti u iznosu od 600,00 kuna neto.
- (9) Pravo iz prethodnog stavka ovog članka imaju radnici samo za djecu koja su upisana u poreznu karticu radnika kao uzdržavani članovi uže obitelji.
- (10) Za vrijeme trajanja ovog ugovora, Poslodavac će svakom radniku uplatiti u III. Mirovinski stup 300,00 kuna mjesečno, odnosno 3.600,00 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 76.

- (1) 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, koji u trenutku pisanja ovog Ugovora, iznosi 8.000,00 kn neto, te na oporezivi dio u iznosu od 12.000,00 kuna neto.

Članak 77.

- (1) Pravo na otpremninu ima svaki radnik nakon dvije godine neprekidnog rada ako mu Poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog poslovno i osobno uvjetovanog otkaza, osim ako je otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.
- (2) Otpremnina se određuje u iznosu 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, koja može iznositi najviše 200.000,00 kuna neto.

Članak 78.

- (1) 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.
- (2) U slučaju iz prethodnog stavka ovoga članka, Poslodavac će radniku isplatiti i otpremninu iz članka 76. ovog Ugovora.

Članak 79.

- (1) 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.
- (2) Radnicima iz prethodnog stavka ovog članka osim otpremnine iz članka 76. 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-e godine života radnika, ali najviše za 60 (šezdeset) mjeseci.
- (3) Maksimalni iznos otpremnine opisane u ovom članku ne može biti veći od 200.000,00 kuna neto.
- (4) Otpremnina će se radnicima isplatiti najkasnije u roku 30 dana od dana prestanka radnog odnosa utvrđenog Sporazumom o prestanku ugovora o radu.

Članak 80.

- (1) Kada za to postoje poslovno opravdani razlozi i kada za to ima osigurana financijska sredstva, Poslodavac može donijeti Program poticajnih mjera za prestanak ugovora o radu (u nastavku: Program) kojim, osim radnika navedenih u članku 78. i 79. ovog Ugovora, mogu biti obuhvaćeni radnici Poslodavca kod kojih je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.
- (2) Programom mogu biti obuhvaćeni i drugi radnici Poslodavca osim radnika navedenih u stavku 1. ovoga članka.
- (3) 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.
- (4) O donošenju Programa Poslodavac je obavezan izvijestiti Sindikate te s njima zajednički utvrditi kriterije iz stavka 3. alineja 4. ovoga članka.

Solidarna pomoć

Članak 81.

(1) Poslodavac će radniku isplatiti potporu u iznosu od najmanje u visini maksimalno neoporezivog godišnjeg iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak važećem u trenutku isplate, za sljedeće slučajeve:

- invalidnosti utvrđenoj rješenjem Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje nastaloj na radu ili u vezi s radom, od 2.500,00 kuna do maksimalno 5.000,00 kuna neto, i to za invalidnost do 30% 2.500,00 kuna, invalidnost od 31% do 60% 3.500,00 kuna i invalidnost od 61% na više 5.000,00 kuna. Radniku će se ova potpora isplatiti jednokratno, u roku od 15 dana nakon što radnik dostavi pisani zahtjev i rješenje Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje,
- smrti roditelja, djece i bračnog druga, koji u trenutku pisanja ovog Ugovora iznosi 3.000,00 kuna neto,
- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana (jedanput godišnje), koji u trenutku pisanja ovog Ugovora iznosi 2.500,00 kuna neto,
- rođenja djeteta, koji u trenutku pisanja ovog Ugovora iznosi 3.326,00 kuna neto.

(2) U slučaju smrti radnika, obitelji radnika Poslodavac će isplatiti potporu u iznosu od najmanje u visini maksimalno 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 + 2.500,00 kuna oporezivog iznosa za troškove ukopa.

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

Dnevnica

Članak 82.

(1) Kada Poslodavac uputi radnika na službeno putovanje u zemlji, pripada mu dnevnicu u maksimalno neoporezivom iznosu sukladno propisima važećim u trenutku isplate, koji u trenutku pisanja ovog Ugovora iznosi 170,00 kn i naknada prijevoznih troškova i troškova noćenja u visini stvarnih troškova, uz ishođenje R1 računa, na način kako je to regulirano posebnim propisima u trenutku svake pojedine isplate. Dnevnice su jednake za sve radnike Poslodavca.

(2) Troškovi dnevnica za službena putovanja u inozemstvo obračunavaju se na način kako je to regulirano za korisnike državnog proračuna.

(3) Dnevnice za službena putovanja u zemlji i inozemstvu isplaćuju se za putovanja iz mjesta u kojem je mjesto rada radnika koji se upućuje na službeno putovanje u drugo mjesto (osim u mjesto u kojem ima prebivalište ili uobičajeno boravište), a udaljenosti najmanje 30 kilometara. Službeno putovanje za koje radniku pripada dnevnicu može trajati najduže do tjedan dana.

(4) Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati. Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

(5) Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice.

(6) Također, radniku se priznaje pola dnevnice za ostatak vremena duži od 8 ali ne duži od 12 sati, u slučaju kad službeno putovanje traje duže od 24 sata.

(7) Vrijeme provedeno na službenom putu ne smatra se prekovremenim radom.

Terenski dodatak

Članak 83.

(1) Radnik ima pravo na terenski dodatak kada boravi izvan mjesta svojeg prebivališta ili uobičajenog boravišta radi poslova koje obavlja izvan sjedišta poslodavca ili sjedišta izdvojene poslovne jedinice poslodavca i kada poslodavac obavlja takvu vrstu djelatnosti koja je po svojoj prirodi vezana za rad na terenu (mjesto rada se razlikuje od mjesta sjedišta poslodavca ili njegove poslovne jedinice i mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika, pri čemu je mjesto rada udaljeno od tih mjesta najmanje 50 kilometara). Terenski dodatak može se pod ovim uvjetima isplatiti i u slučaju kada ne postoji potreba za noćenjem radnika na terenu ali pod uvjetom da je radnik na terenu boravio najmanje 8 sati.

- (2) Nalog za rad na terenu Poslodavac, odnosno čelnik ustrojstvene jedinice, izdaje u pisanom obliku.
- (3) Za rad na terenu Poslodavac će radniku osigurati smještaj.
- (4) Terenski dodatak isplaćuje se u visini maksimalno neoporezivog iznosa utvrđenog za ovu namjenu sukladno propisima važećim u trenutku isplate, koji u trenutku pisanja ovog Ugovora iznosi 170,00 kuna dnevno.
- (5) Terenski dodatak pripada radniku za svaki dan rada provedenog na terenu, a obračunava se i isplaćuje prilikom obračuna plaće za protekli mjesec.
- (6) Terenski dodatak, dnevnica, dodatak na odvojeni život i naknada za prijevoz međusobno se isključuju. Ova naknada za prijevoz, koja se isključuje, je naknada koju radnik ostvaruje redovito u svom ugovorenom mjestu rada.
- (7) Radnik ima pravo jedanput tjedno koristiti službeno vozilo za odlazak u mjesto prebivališta/ uobičajenog boravišta, odnosno ukoliko putuje javnim prijevozom, jedanput tjedno ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini javnog prijevoznog sredstva, odnosno u slučaju korištenja vlastitog osobnog vozila, jedanput tjedno ima pravo na naknadu troškova sukladno odredbi članka 85. stavak 9. ovog Ugovora na temelju vjerodostojne dokumentacije.

Naknada za odvojeni život

Članak 84.

- (1) 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.
- (2) 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, pastorak i štićenik do 25. godine života, ako su prijavljeni na istoj adresi stanovanja kao i radnik.
- (3) 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 1.600,00 kuna neto.
- (4) Pravo na naknadu za odvojeni život utvrđuje se ugovorom o radu uz prethodnu suglasnost Uprave društva.
- (5) Ukoliko radnik dnevno putuje u mjesto rada, nema pravo na naknadu za odvojeni život.
- (6) 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.
- (7) 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.
- (8) Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 85.

- (1) Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla utvrđuje se ovisno o najkraćoj udaljenosti mjesta stanovanja radnika od mjesta rada, a temeljem pisane izjave radnika, uz koju je radnik obavezan priložiti propisanu dokumentaciju iz koje se može utvrditi prebivalište odnosno boravište radnika.
- (2) Pod mjestom stanovanja u smislu ovog Pravilnika smatra se mjesto s kojeg radnik svakodnevno odlazi na posao i u kojeg se, nakon posla, vraća, a koje predstavlja prebivalište odnosno boravište radnika.
- (3) 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 linije, u gradovima s organiziranim javnim gradskim prijevozom, odnosno čije je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada više od 1.500 m u mjestima i gradovima gdje javni gradski prijevoz nije organiziran.

- (4) Radnik nema pravo na naknadu troškova iz stavka 1. ovoga članka kada je odsutan s posla po bilo kojoj osnovi.
- (5) Radnici kojima je odobreno korištenje službenog vozila Poslodavca, naknada troškova prijevoza umanjuje se sukladno broju dana i načinu korištenja službenog vozila, a radnici kojima je odobreno korištenje službenog vozila od 0 do 24 sata nemaju pravo na troškove prijevoza.
- (6) Ako radnik tijekom rada promijeni mjesto stanovanja, dužan je pravovremeno, odmah, dostaviti vjerodostojnu dokumentaciju za utvrđivanja prava iz ovog članka, a poslodavac se obvezuje isplatiti naknadu za prijevoz, računajući od dana zaprimanja odgovarajuće dokumentacije.
- (7) Ako tijekom trajanja radnog odnosa radnik promijeni mjesto rada po nalogu Poslodavca, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla od mjesta stanovanja do novog mjesta rada.
- (8) Radnik kojemu je mjesto rada u gradu, a stanuje unutar prometnog područja Grada Zagreba, ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla u iznosu mjesečne radničke pokazne tramvajske, odnosno autobusne karte javnog gradskog prijevoza (npr. ZET-a), za područje odgovarajuće tarifne zone.
- Iznimno, radnik koji stanuje unutar prometnog područja grada Zagreba, a kojemu je mjesto rada u TJO Lučko, NP Lučko i NP Demerje, odnosno radnik kojemu je mjesto stanovanja u Lučkom, a mjesto rada mu je unutar područja Grada Zagreba, ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla sukladno odredbi stavka 9. ovog članka.
- (9) Ako se radnik ne može koristiti sredstvima javnog gradskog prijevoza za prijevoz na rad i s rada, ima pravo na naknadu troškova u vrijednosti 9 litara eurosupera 95 na prijeđenih 100 kilometara, za odgovarajuću udaljenost od mjesta rada do mjesta stanovanja. Visina naknade po kilometru za narednu godinu utvrđivat će se prema prosječnoj cijeni eurosupera 95 u prvom danu kvartala na ltnim crpkama. Početna cijena utvrđuje se prema cijeni eurosupera 95 na dan 01. svibnja 2014. godine. Cijena naknade prijevoza korigirat će se kvartalno prema cijeni eurosupera 95 na ltnim crpkama prvog dana u kvartalu.
- (10) Maksimalni mjesečni iznos naknade troškova prijevoza na posao i s posla je 1.350,00 kuna.
- (11) Naknada troškova prijevoza radnika na posao i s posla obračunava se i isplaćuje se s plaćom za protekli mjesec.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 86.

- (1) Poslodavac svojom odlukom može radniku odobriti korištenje privatnog automobila za potrebe Poslodavca, odnosno za izvršenje prijevoza radi obavljanja ugovorenog posla.
- (2) 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.
- (3) Visina naknade će se mijenjati sukladno relevantnim pozitivnim pravnim propisima.

Jubilarna nagrada

Članak 87.

- (1) 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.

(2) Jubilarna nagrada isplatit će se sljedeći mjesec nakon mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Učeničke i studentske naknade

Članak 88.

(1) 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 Poslodavac.

(2) Učenicima i studentima koji obavljaju poslove preko studentskog odnosno učeničkog posredovanja, naknade se određuju sukladno cjeniku studentskog servisa.

Stipendije

Članak 89.

(1) Djeci umrlih i poginulih radnika i radnika poginulih u Domovinskom ratu, za vrijeme redovitoga školovanja dodjeljuje se stipendija – potpora u mjesečnom iznosu od 1.000,00 kn, neto.

(2) 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 90.

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

Osiguranje radnika

Članak 91.

(1) Poslodavac će s osiguravajućim društvom sklopiti ugovor o (kolektivnom) osiguranju radnika od posljedica nesretnog slučaja (nezgode), te radi osiguranja teško bolesnih stanja, za vrijeme rada i u slobodno vrijeme tijekom 24 sata.

(2) Poslodavac će o sklopljenom ugovoru o osiguranju izvijestiti Radničko vijeće.

Članak 92.

(1) Poslodavac će snositi trošak osnovne police dopunskog i dodatnog zdravstvenog osiguranja radnika i pripadajuće doprinose.

X. NAPLATA MEĐUSOBNIH POTRAŽIVANJA POSLODAVCA I RADNIKA

Članak 93.

(1) 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.

(2) 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.

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

Članak 94.

(1) 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 95.

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

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

Obveza čuvanja poslovne tajne

Članak 96.

(1) 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.

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

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

XII. NAKNADA ŠTETE

Članak 97.

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

(2) 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.

(3) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 98.

(1) Radnik je dužan odmah prijaviti štetu za koju je saznao.

(2) Šteta se prijavljuje neposrednom rukovoditelju.

(3) Postojanje štete, okolnosti pod kojima je nastala, njezinu visinu i obvezu radnika da štetu nadoknadi utvrđuje poslodavac.

Članak 99.

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

Članak 100.

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

- poduzimanje određene radnje unatoč izričitoj zabrani da se takva radnja ne poduzme, odnosno nepoduzimanje određene radnje unatoč izričitom nalogu da se određena radnja poduzme, ako su te radnje u skladu sa 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.

(2) Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu 15% iznosa najniže osnovne plaće utvrđene odredbama ovog Ugovora za sljedeće štetne radnje koje počinu 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 za iskaz količina izvedenih radova i utrošeni materijal (dnevnik rada, radni nalog, zapisnik o prometnim nesrećama 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;
- neprijavljivanje štete ili štetne radnje;
- rad pod utjecajem alkohola, narkotičkih sredstava i drugih sredstava koji smanjuju sposobnost za rad za vrijeme rada;
- nedopušteno unošenje alkoholnih pića i narkotičkih sredstava u poslovni prostor;
- odbijanje podvrgavanja alko-testu ili testu na droge;
- lažno prikazivanje ili zatajenje činjenica u svezi 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.

(3) 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.

(4) Visinu štete utvrđuje Poslodavac u skladu s odredbama ovog Ugovora.

Članak 101.

(1) Poslodavac može radniku odobriti isplatu naknade štete u obrocima.

(2) 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 102.

(1) 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 103.

(1) 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 104.

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

(2) 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.

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

XIII. OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 105.

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

Članak 106.

(1) Radniku kod kojeg ovlašteno tijelo utvrdi profesionalnu nesposobnost za rad ili neposrednu opasnost od nastanka invalidnosti, ne može se otkazati ugovor o radu bez suglasnosti Radničkog vijeća, već je Poslodavac, sukladno svojim mogućnostima i potrebama, dužan tom radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu po kojem radnik može izvršavati preuzete radne obveze.

Članak 107.

(1) Poslodavac u suradnji s Radničkim vijećem donosi program zbrinjavanja viška radnika, kad zbog tehnoloških, organizacijskih i gospodarskih razloga prestane potreba za radom određenog broja radnika.

(2) Kriterije za program kojim se utvrđuje višak radnika suglasno donose Poslodavac i Radničko vijeće.

Članak 108.

(1) U slučaju otkaza Ugovora o radu zbog utvrđenog tehnološkog viška radnika, Poslodavac će se savjetovati sa Radničkim vijećem.

(2) Kod poslovno uvjetovanih otkaza Poslodavac će, uz iste ostale uvjete, prije otkazati ugovore o radu radnika koji imaju najmanje radnog staža kod Poslodavca.

(3) Redoslijed otkazivanja ugovora o radu Poslodavac će dostaviti Radničkom vijeću.

Članak 109.

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

XIV. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 110.

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

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

(3) 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.

(4) Materijalna prava radnika ne zastarijevaju sukladno odredbama Zakona o radu.

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 111.

(1) 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.

(2) 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 112.

(1) 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 113.

(1) Kada nadležni specijalist medicine rada utvrdi da je, uslijed bolesti i/ili ozljede koja nije uvjetovana nesrećom na radu ili profesionalnom bolesti, kod radnika nastupila privremena nesposobnost za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada za koje poslove radnik ima zaključen ugovor o radu, a koji poslovi čine pretežiti i/ili osnovi dio poslova radnog mjesta, Poslodavac će radniku za vrijeme privremene nesposobnosti osigurati obavljanje poslova za koje kod radnika postoji preostala zdravstvena sposobnost, a koji poslovi mogu biti i nižeg stupnja složenosti i odgovornosti od poslova za koje je s radnikom sklopljen ugovor o radu te mu za te poslove isplaćivati plaću prema koeficijentu radnog mjesta kako je to utvrđeno ovim Pravilnikom.

(2) U slučaju iz prethodnog stavka radnik i Poslodavac sklopit će Dodatak Ugovora o radu kojim će se utvrditi međusobna prava i obaveze, a koji Dodatak ugovora o radu će se primjenjivati samo za vrijeme dok kod radnika postoji privremena nesposobnost.

(3) U slučaju ako radnik odbije potpisati Dodatak ugovora o radu iz prethodnog stavka, radnik ne ostvaruje pravo na plaću temeljem sklopljenog Ugovora o radu, a Poslodavac će za vrijeme trajanja privremene nesposobnosti za radnika plaćati doprinose prema najnižoj mjesečnoj osnovi kako je to utvrđeno posebnim propisom.

(4) U slučaju iz prethodnog stavka radnik za vrijeme privremene nesposobnosti nema obavezu dolaska na posao.

Članak 114.

(1) 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.

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

(3) Pravo iz prethodnog stavka radnik zadržava do ostvarenja uvjeta iz stavka 1. ovog članka, nakon čega ako nastavi raditi ostvaruje pravo na plaću prema koeficijentu utvrđenom za poslove koje obavlja.

Članak 115.

(1) Kada se ovim Ugovorom (članci 78, 79. i 114.) radniku osiguravaju određena prava po osnovi stjecanja uvjeta za starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu, sukladno odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju (NN 157/13), smatra se da je radnik (muškarac i žena) ostvario pravo na:

(1) starosnu mirovinu u razdoblju od 01. siječnja 2014. do 31. prosinca 2030. kada ostvari jedan od sljedećih uvjeta:

- radnik kada navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, odnosno
- radnik s navršenih 15 godina mirovinskog staža i:
 - u 2031. godini – 65 godinu života i 3 mjeseca života,
 - u 2032. godini – 65 godina i 6 mjeseci života,
 - u 2033. godini – 65 godina i 9 mjeseci života,
 - u 2034. godini – 66 godina života,
 - u 2035. godini – 66 godina i 3 mjeseca života,
 - u 2036. godini – 66 godina i 6 mjeseci života,
 - u 2037. godini – 66 godina i 9 mjeseci života.

Pravo na starosnu mirovinu od 01. siječnja 2038. godine ima radnik kada navršši 67 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

(2) prijevremenu starosnu mirovinu u razdoblju od 01. siječnja 2014. do 31. prosinca 2030. s navršenih 60 godina života i 35 godina mirovinskog staža.

- radnik (muškarac i žena) s navršenih 35 godina mirovinskog staža i:
 - u 2031. godini – 60 godina i 3 mjeseca života
 - u 2032. godini – 60 godina i 6 mjeseci života,
 - u 2033. godini – 60 godina i 9 mjeseci života,
 - u 2034. godini – 61 godinu života,
 - u 2035. godini – 61 godinu i 3 mjeseca života,
 - u 2036. godini – 61 godinu i 6 mjeseci života,
 - u 2037. godini – 61 godinu i 9 mjeseci života.

Pravo na prijevremenu starosnu mirovinu od 01. siječnja 2038. ima radnik kada navršši 62 godine života i 35 godina mirovinskog staža.

Pravo na prijevremenu starosnu mirovinu zbog dugogodišnjeg osiguranja ima radnik kada navršši 60 godina života i 41 godinu staža osiguranja bez primjene polaznog faktora za određivanje prijevremene starosne mirovine.

Članak 116.

- (1) 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.
- (2) Radniku koji zbog opravdane sumnje na korupciju podnese prijavu o toj sumnji Poslodavcu ili nadležnim državnim tijelima, jamči se zaštita anonimnosti.
- (3) 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.
- (4) Zlouporaba prijave na korupciju predstavlja osobito tešku povredu iz radnog odnosa.

XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 117.

- (1) 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 118.

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

Članak 119.

- (1) Sindikati samostalno odlučuju o načinu rada i zastupanju interesa svojih članova kod Poslodavca.

Članak 120.

- (1) Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo svakog radnika da postane članom sindikata.
- (2) Poslodavac će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.
- (3) Ukoliko jedan radnik vrši pritisak na drugog radnika da se učlani u određeni sindikat ili da se iz njega isčlani ili mu zabranjuje sindikalno djelovanje u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom, čini težu povredu radne obveze.
- (4) Sindikati mogu uz prethodnu pisanu suglasnost Poslodavca jedanput godišnje organizirati sastanak s radnicima članovima svog sindikata u radnom vremenu u trajanju do 2 (dva) sata u svakoj organizacijskoj jedinici. Vrijeme provedeno na sastancima računa se kao radno vrijeme.
- (5) Za održavanje sastanka iz prethodnog stavka Sindikati su dužni 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.
- (6) Sindikati se obvezuju da će svoje aktivnosti provoditi sukladno Zakonu i ovom Ugovoru.

Članak 121.

- (1) Stranke ovog Ugovora suglasne su da u dobroj vjeri i dobroj volji zajednički rješavaju uvjete za rad i djelovanje sindikata.
- (2) Poslodavac se obvezuje da će o svom trošku Sindikatu odnosno njegovoj podružnici osigurati slijedeće uvjete:

- prostorije za održavanje sastanaka,
- uporabu telefona 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,
- za svakog sindikalnog povjerenika profesionalca koji poslove obavlja u punom radnom vremenu adekvatnu prostoriju opremljenu odgovarajućom opremom.

Članak 122.

- (1) Sindikalni povjerenici, odnosno predstavnici, imaju pravo kod Poslodavca štititi i promicati pojedinačna i kolektivna prava i interese članova sindikata.
- (2) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku, omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarivanje prava iz stavka 1. ovoga članka te pristup podacima važnim za ostvarivanje tog prava.
- (3) Sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik, mora svoje pravo i obvezu iz stavka 1. ovog članka ostvarivati tako da ne šteti djelotvornosti poslovanja Poslodavca.

Članak 123.

- (1) Sindikati samostalno određuju svoje predstavnike, odnosno povjerenike.
- (2) Sindikati se obvezuju da će pisano izvijestiti Poslodavca o imenovanju ili izboru, odnosno opozivu sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika i to u roku 2 (dva) radna dana od imenovanja ili izbora, odnosno opoziva.
- (3) Svaki sindikat koji je stranka ovog Ugovora može imenovati ili izabrati po jednog sindikalnog povjerenika profesionalca na svakih 600 svojih članova zaposlenih kod Poslodavca, koji svoje aktivnosti obavljaju na teret Poslodavca u punom radnom vremenu ili na temelju Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje.
- (4) Nakon imenovanja ili izbora sindikalnih povjerenika na način iz prethodnog stavka, svaki Sindikat koji je stranka ovog Ugovora, ako broj njegovih preostalih članova prelazi 300, može imenovati ili izabrati još jednog sindikalnog povjerenika koji svoje aktivnosti obavlja na način i uz uvjete iz stavka 3. ovoga članka.
- (5) Sindikalni povjerenici profesionalci iz stavka 3. i 4. ovoga članka primaju naknadu plaće u skladu s ovim Ugovorom i sklopljenim ugovorom o radu za sindikalnog povjerenika profesionalca.
- (6) Sindikalni povjerenici profesionalci u razdoblju važenja ovog Ugovora obavljaju poslove za Sindikat s koeficijentom 4,40 za obavljanje poslova informiranja i 3,80 za financijsko-administrativne poslove.
- (7) Sindikalni povjerenici profesionalci iz stavka 3. i 4. ovoga članka imaju pravo na:
 - jednu tuzemnu dnevnicu mjesečno,
 - plaćanje troškova seminara i stručnog usavršavanja u zemlji u trajanju od 3 dana godišnje.
- (8) Sindikalnim povjerenicima iz stavka 3. i 4. ovoga članka, Poslodavac je dužan osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti i ne smije za vrijeme obnašanja dužnosti i 6 mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, a bez prethodne suglasnosti Sindikata:
 - rasporediti ga na drugo radno mjesto, s koeficijentom manjim od koeficijenta radnog mjesta s kojeg je imenovan;
 - otkazati mu ugovor o radu;
 - staviti ga na neki drugi način u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike.
- (9) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, Poslodavac i Sindikat se mogu sporazumjeti da Sindikat može imenovati ili izabrati po jednog sindikalnog povjerenika i na manji broj svojih članova ukoliko za to postoji opravdani razlog na temelju Zakona o kriterijima za sudjelovanje i tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje.
- (10) Svi sindikalni povjerenici kod Poslodavca uživaju zaštitu utvrđenu Zakonom i ovim Ugovorom.
- (11) Sindikalni povjerenici profesionalci imaju i sva ostala materijalna prava iz ovog Ugovora i Pravilnika o radu.
- (12) Sindikalni povjerenici profesionalci rade isključivo u prvoj smjeni u radne dane od ponedjeljka do petka.
- (13) Evidenciju o radnom vremenu vodi predsjednik Sindikata i dostavlja Upravi u rokovima u kojima se takva evidencija dostavlja za ostale radnike Poslodavca.

Članak 124.

- (1) Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u zemlji u svezi te dužnosti, smatra se ozljedom na radu kod Poslodavca.
- (2) Poslodavac će na zahtjev Sindikata, radniku koji je izabran na profesionalnu sindikalnu dužnost, omogućiti mirovanje prava i obveza iz radnog odnosa za vrijeme obavljanja te profesionalne dužnosti.

XVII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 125.

- (1) Kada rješavanje sporova među strankama ovog Ugovora nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, provest će se postupak mirenja sukladno Zakonu.
- (2) 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 i ovim Ugovorom.

Članak 126.

- (1) Postupak mirenja provode miritelji, s liste Gospodarskog-socijalnog vijeća.
- (2) Ugovorne stranke u postupku mirenja, imenuju po jednog predstavnika.

Članak 127.

- (1) 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 128.

- (1) U postupku mirenja, miritelj ispituje navode i prijedloge ugovorenih stranka, a po potrebi prikupit će se i potrebne obavijesti i saslušati stranke.
- (2) Miritelj sastavlja pisani prijedlog nagodbe.

Članak 129.

- (1) Mirenje je uspješno ako obje ugovorne stranke prihvate pisani prijedlog nagodbe.
- (2) Nagodba u smislu odredbe stavka 1. ovoga članka ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Članak 130.

- (1) Ako postupak mirenja ne uspije, ugovorne stranke mogu rješavanje istog spora, sporazumno povjeriti arbitraži.

Članak 131.

- (1) 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 132.

- (1) Ako postupak mirenja 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 dospijeca.
- (2) Sindikat organizira i provodi štrajk sukladno sindikalnim pravilima o štrajku i pozitivnim pravnim propisima Republike Hrvatske.

Članak 133.

- (1) Štrajk se mora najaviti drugoj ugovornoj stranki, a ne smije početi prije roka utvrđenog u članku 125. ovog Ugovora niti prije okončanja arbitraže iz članka 130. ovog Ugovora.
- (2) U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

XVIII. ŠTRAJK

Članak 134.

- (1) Štrajk organizira i provodi Sindikat u skladu sa Zakonom.
- (2) Štrajkom upravlja štrajkački odbor. Štrajkački odbor ima pravo na po jednog člana na svakih 100 kilometara autoceste u nadležnosti Poslodavca. Članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme trajanja štrajka.

Članak 135.

- (1) Najkasnije na dan najave štrajka Sindikat mora objaviti pravila o poslovima na kojima se rad ne smije prekidati za vrijeme trajanja štrajka.
- (2) Objava iz prethodnog stavka ovog članka smatrat će se učinjena ako je istaknuta na Internet stranicama Sindikata ili na oglasnoj ploči Poslodavca.

Članak 136.

- (1) Na prijedlog Poslodavca, Sindikat i Poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme trajanja štrajka.
- (2) Pravila iz stavka 1. 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 (proizvodno održavajući poslovi), odnosno sa ciljem obavljanja poslova koji su prijeko potrebni radi sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva (nužni poslovi).
- (3) Nužni poslovi koji se ne smiju prekidati za vrijeme trajanja štrajka su poslovi obavljanja redovitog održavanja javne ceste i to:
 - nadzor nad provoznošću i osposobljenošću javne ceste za siguran promet svakodnevnim pregledima javne ceste (ophodnja javne ceste);
 - osigurati opasne dijelove na javnoj cesti ako utvrđene nedostatke, koji ugrožavaju promet na njoj, ophodar ne može odmah otkloniti;
 - provođenje mjera za osiguranje javne ceste čiji bi izostanak mogao prouzročiti oštećenje javne ceste;
 - otklanjanje posljedica prirodnih i drugih katastrofa na javnoj cesti,
 - otklanjanje oštećenja javne ceste koja bi mogla uzrokovati prestanak prometa ili opasnost za sudionike u prometu;
 - provoznost javne ceste u zimskom razdoblju najmanje u opsegu koji omogućuje odvijanje prometa uz uporabu zimske opreme, osiguranje tekućih podataka o stanju i provoznošću javne ceste.

Članak 137.

- (1) Ako se po pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne suglasnost, pravila će utvrditi arbitraža, sastav se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 127. i 130. ovog Ugovora, a u vezi sa stavkom 5. članka 278. Zakona o radu.
- (2) Pravila iz stavka 1. ovoga članka arbitraža je dužna donijeti u roku od 8 dana od dana dostave.

Članak 138.

- (1) 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.

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

Članak 140.

(1) Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku organiziranom sukladno odredbama zakona i ovog Ugovora, ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 141.

(1) 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, a niti smije biti ni na koji način prisiljen sudjelovati u štrajku, ako to ne želi.

Članak 142.

(1) 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 ZAPOSŁJAVANJE

Članak 143.

(1) Poslodavac se obvezuje da neće angažirati radnike preko agencije za privremeno zapošljavanje u slijedećim slučajevima:

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

Članak 144.

(1) Prava radnika Hrvatskih autocesta održavanje i naplata cestarine d.o.o. utvrđena ovim Ugovorom ne mogu se umanjivati temeljem sklopljenog ugovora s agencijom.

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

(3) Poslodavac je dužan svaka tri mjeseca pisano obavijestiti Radničko vijeće o broju i razlozima sklapanja ugovora s agencijom.

XX. SOCIJALNI MIR

Članak 145.

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

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

(3) Izuzetno, dozvoljen je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovog Ugovora, ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima zaposlenoj drugoj djelatnosti.

XXI. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA

Članak 146.

- (1) Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora, ugovorne stranke imenuju zajedničku komisiju u roku od 30 dana od dana potpisa ovog Ugovora.
- (2) Komisija ima četiri člana od kojih svaka ugovorna stranka imenuje dva člana.
- (3) Komisija donosi poslovnik o radu.
- (4) Sve odluke komisija donosi konsenzusom.
- (5) Ugovorne stranke dužne su se pridržavati danog tumačenja.
- (6) Komisija će se sastati prema potrebi, odnosno na pisani zahtjev jedne od ugovornih stranaka.
- (7) Komisija je dužna pisano se očitovati na pisani zahtjev u roku od 10 dana od dana zaprimanja pisanog zahtjeva iz prethodnog stavka ovoga članka.

XXII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 147.

- (1) Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih stranaka.

Članak 148.

- (1) Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme u trajanju od tri godine računajući od dana stupanja na snagu ovog Ugovora.

Članak 149.

- (1) Svaka ugovorna stranka može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.
- (2) U ime Sindikata pregovore o izmjenama i dopunama ovog Ugovora podnosi pregovarački odbor, na način određen u članku 254. Zakona o radu.
- (3) Ugovorna stranka kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.
- (4) Ako ugovorna stranka kojoj je podnesen prijedlog ne postupi u skladu s odredbama stavka 3. ovog članka, smatrat će se da su ispunjeni uvjeti za promjenu odredaba ovog Ugovora u postupku mirenja.

Članak 150.

- (1) Svaka ugovorna stranka može otkazati ovaj Ugovor:
 - ako se izmjene posebni propisi kojima su uređena pitanja upravljanja i financiranja autocesta;
 - ako druga ugovorna stranka krši odredbe ovog Ugovora;
 - ako se bitno promijene uvjeti poslovanja i materijalni položaj Poslodavca.
- (2) Otkazni rok je dva mjeseca od dana dostave otkaza drugoj ugovornoj stranki.
- (3) Izuzetno, u slučaju iz alineje 3., stavka 1. ovoga članka, ugovorne stranke će u roku od 2 mjeseca otkazati ovaj Ugovor, ukoliko u navedenom roku ne uspiju odredbe ovog Ugovora prilagoditi promjenama.

Članak 151.

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

Članak 152.

- (1) Ovaj Ugovor stupa na snagu s danom potpisa.

(2) Nakon isteka roka iz članka 148. ovog Ugovora, odredbe ovog Ugovora primjenjivat će se do sklapanja novog Kolektivnog ugovora, a produžena primjena ovog Ugovora trajat će najduže šest (6) mjeseci nakon isteka roka iz članka 148. ovog Ugovora.

Članak 153.

(1) Ovaj Ugovor sastavljen je u deset (10) istovjetnih primjeraka, od kojih Poslodavac zadržava tri (3) primjerka, svaki od Sindikata zadržava dva (2) primjerka, dva (2) primjerka dostavljaju se Ministarstvu gospodarstva, rada i poduzetništva, Upravi za rad i tržište rada te jedan (1) primjerak „Narodnim novinama“, Službeni list Republike Hrvatske.

**Za Hrvatske autoceste održavanje
I naplata cestarine d.o.o.**

Predsjednik Uprave,
Goran Grbac, dipl.oec.



Za Sindikate:

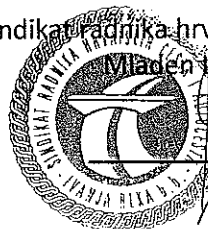


Nezavisni cestarski sindikat,
Mijat Stanić, predsjednik

Nezavisni cestarski sindikat,
Podružnica Hrvatske autoceste
Anđelko Kasunić, predsjednik



Sindikat radnika hrvatskih cesta i autocesta,
Mladen Latinac, predsjednik



U Zagrebu, 23-05-2014
Ur.broj: 5221-101- 377 /14.