

KOLEKTIVNI UGOVOR

HRVATSKE AUTOCESTE ODRŽAVANJE I NAPLATA CESTARINE d.o.o.
svibanj 2014. godine

SADRŽAJ

I.	OPĆE ODREDBE	4
II.	ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	5
III.	ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU	6
IV.	ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA	9
	Zaštita privatnosti radnika	9
	Zaštita dostojanstva radnika	9
V.	OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA ZA RAD	9
VI.	RADNO VRIJEME	10
	Nepuno radno vrijeme	10
	Skrraćeno radno vrijeme	10
	Prekovremeni rad	10
	Preraspodjela radnog vremena	11
	Rad u smjenama	12
	Dežurstva	12
VII.	ODMORI I DOPUSTI	12
	Stanka	12
	Dnevni odmor	13
	Tjedni odmor	13
	Godišnji odmor	13
	Plaćeni dopust	16
	Neplaćeni dopust	17
VIII.	PLAĆE	18
	Rasponi i grupe složenosti	18
	Dodaci na plaću	22
	Korekcija plaće –stimulacija	23
	Naknada plaće	23
	Naknada za vrijeme bolovanja	24
IX.	OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA	24
	Jednokratni dodaci na plaću	24
	Otpremnina	24
	Solidarna pomoć	25
	Dnevnica	26
	Terenski dodatak	26
	Naknada za odvojeni život	27
	Naknada za trošak prijevoza	27

Naknada za korištenje privatnog automobila	28
Jubilarna nagrada	28
Rješavanje stambenih potreba radnika	29
Osiguranje radnika	29
X. NAPLATA MEĐUSOBNIH POTRAŽIVANJA POSLODAVCA I RADNIKA	29
XI. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM I OBVEZA ČUVANJA POSLOVNE TAJNE	30
XII. NAKNADA ŠTETE	30
XIII. OTKAZ UGOVORA O RADU	32
XIV. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA	32
XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	35
XVI. DJELOVANJE SINDIKATA	35
XVII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA	37
XVIII. ŠTRAJK	38
XIX. AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOSŁJAVANJE	39
XX. SOCIJALNI MIR	39
XXI. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA	39
XXII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	40

Na temelju članka 255. Zakona o radu (Narodne novine broj 149/09, 61/11, 82/12, 73/13), daljnjem tekstu: Zakon) i članka 7. Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje (Narodne novine broj 82/12, 88/12) **HRVATSKE AUTOCESTE ODRŽAVANJE I NAPLATA CESTARINE d.o.o., Zagreb, Koturaška cesta 43**, (u daljnjem tekstu: **Poslodavac**), s jedne strane i **Nezavisni cestarski sindikat, Zagreb, Širolina 4**, i **Sindikat radnika hrvatskih cesta i autocesta, Zagreb, Širolina 4**, s druge strane (u daljnjem tekstu: **Sindikati**) zaključili su u Zagrebu dana 23. svibnja 2014. godine, sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

Članak 2.

- (1) Prema odredbama ovog Ugovora Poslodavac su **HRVATSKE AUTOCESTE ODRŽAVANJE I NAPLATA CESTARINE d.o.o., Zagreb, Koturaška cesta 43**, za koje radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.
- (2) Prema odredbama ovog Ugovora radnik je fizička osoba koja obavlja određene poslove za Poslodavca na temelju ugovora o radu.

Članak 3.

- (1) Odredbe ovog Ugovora obvezuju i primjenjuju se na njegove potpisnike i na osobe koje prema odredbama Zakona o radu i ovog Ugovora mogu biti stranke Kolektivnog ugovora, a koje mu naknadno pristupe.
- (2) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se na državnom području Republike Hrvatske.
- (3) Izrazi koji se u ovom Ugovoru rabe za osobe u muškom rodu su neutralni i odnose se na muške i ženske osobe.

Članak 4.

- (1) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se izravno, ako za primjenu pojedinih odredaba nije potrebna odgovarajuća razrada u općim aktima Poslodavca.
- (2) Ako bi općim aktom Poslodavca ili ugovorom o radu pojedino pravo radnika korisnika prava iz Ugovora bilo manje od prava utvrđenog ovim Ugovorom, izravno se primjenjuju odredbe ovog Ugovora.

Članak 5.

- (1) 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.
- (2) Stranke potpisnice ovog Ugovora i osobe na koje se on primjenjuje, dužne su u dobroj vjeri ispunjavati njegove odredbe.
- (3) 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.

- (1) Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese poduzeće ili dio poduzeća, na novog poslodavca se prenose i svi ugovori o radu radnika koji rade u poduzeću ili dijelu poduzeća koji je predmet prenošenja, a na radnike se do sklapanja novoga kolektivnog ugovora, a najdulje godinu dana, nastavlja primjenjivati ovaj Ugovor.
- (2) 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.

Članak 7.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, a iznimno na određeno vrijeme u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.
- (2) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani:
- rokom,
 - izvršenjem određenog posla,
 - nastupanjem određenog događaja.
- (3) Poslodavac može utvrditi obvezu prethodne provjere sposobnosti, znanja i vještina radnika za obavljanje pojedinih poslova te način provjere.
- (4) Ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju dužem od tri (3) godine može se sklopiti u slučajevima utvrđenim zakonom i Kolektivnim ugovorom, primjerice:
- 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.
- (5) Poslodavac je dužan prije isteka ugovora o radu na određeno vrijeme pisano obavijestiti radnika o poslovima za koje kod Poslodavca postoji potreba novog zapošljavanja radnika na neodređeno vrijeme, iste stručne spreme. Navedeno se ne odnosi na ugovore o radu na određeno vrijeme za sezonske poslove.
- (6) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena, odnosno prestankom postojanja razloga radi kojih je sklopljen.
- (7) Poslodavac može sklopiti sporazum s agencijom za privremeno zapošljavanje o ustupanju radnika agencije za obavljanje privremenih poslova.

Članak 8.

- (1) U ugovoru o radu, kod radnika koji se prvi put zapošljava u Društvu kao i kod radnika koji mijenja radno mjesto u Društvu, može se ugovoriti probni rad.
- Kod radnika koji mijenja radno mjesto u Društvu putem internih natječajâ, ukoliko ne zadovolji na probnom radu, vraća se na staro radno mjesto ili na radno mjesto s istim koeficijentom složenosti starog radnog mjesta.
- (2) 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 trajanju:
- a) do 6 mjeseci za poslove za koje se traži viša ili visoka stručna sprema odnosno s time izjednačen stupanj obrazovanja;
 - b) do 5 mjeseci za poslove za koje se traži srednje obrazovanje u trajanju od najmanje 4 godine;
 - c) do 4 mjeseci za poslove za koje se traži srednje obrazovanje u trajanju kraćem od 4 godine;
 - d) do 3 mjeseci za sve ostale poslove.
- (3) Ako se radni odnos zasniva na određeno vrijeme koje traje kraće od trajanja probnog rada predviđenog za te poslove, probni rad ugovara se u trajanju najmanje polovine trajanja radnog odnosa.
- (4) Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.
- (5) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok iznosi sedam (7) dana.
- (6) Način praćenja probnog rada uredit će se Pravilnikom o radu.

Članak 9.

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

Članak 10.

(1) Ugovor o radu može se izmijeniti bez prethodnog otkaza ugovora o radu, a uz prethodno pribavljenu suglasnost radnika, osobito, ali ne isključivo u slučaju:

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

(2) Ugovor o radu može se izmijeniti bez prethodnog otkaza ugovora o radu i uz prethodno pribavljenu suglasnost radnika u dijelu promjene mjesta rada radnika u slučaju potrebe procesa i organizacije rada.

Članak 11.

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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 ovi nisu utvrđeni na drugi način prema stavku 1. ovog članka.

(4) Posebni uvjeti ne mogu se utvrđivati mimo postojećeg Pravilnika.

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

(6) Poslodavac ne može zaključiti ugovor o radu s radnikom koji ne ispunjava uvjete propisane zakonom i propisima donesenim na temelju zakona.

(7) Poslodavac će kod popune potrebnih sistematiziranih a još nepopunjenih radnih mjesta prednost dati radnicima koji imaju zasnovan radni odnos s Poslodavcem na drugim radnim mjestima, uz uvjet da ti radnici ispunjavaju sve potrebne uvjete, kao što su odgovarajuća stručna sprema, sposobnost radnika, zalaganje i slično, a u skladu s važećim pravilima propisanim za provođenje internog natječaja kod Poslodavca.

(8) Poslodavac će radnike obavještavati o potrebi za popunom radnih mjesta internim natječajem, putem oglasnih ploča svih ustrojstvenih jedinica, i o tome obvezatno istodobno obavijestiti Sindikate.

Članak 12.

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

Članak 13.

(1) Poslodavac se obavezuje 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.

(1) 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.

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

Članak 16.

(1) Ugovorne stranke 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 i nadležnim tijelima u Republici Hrvatskoj.

Članak 17.

(1) Poslodavac se obavezuje da će svakom radniku o svom trošku osigurati uvjete za siguran rad propisan Zakonom, općim aktom Poslodavca i ovim Ugovorom.

Članak 18.

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

Članak 19.

(1) Radnik je dužan rad obavljati sukladno pravilima zaštite na radu propisanim Zakonom o zaštiti na radu, propisima donesenim na temelju Zakona, drugim propisima, uputama Poslodavca, odnosno njegovih ovlaštenika i 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, 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 koje je upućen
- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada pristupiti pregledu zdravstvenog stanja odnosno radi utvrđivanja 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 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 bilo kojem nedostatku u sustavu zaštite na radu.

(2) Smatra se da radnik radi dužnom pozornošću kada poslove obavlja po sljedećem postupku:

- prije početka rada pregleda mjesto rada i o eventualno uočenim nedostacima izvijesti Poslodavca ili njegovog ovlaštenika
- posao obavlja sukladno pravilima struke, uputama proizvođača strojeva i uređaja, osobnih zaštitnih sredstava i radnih tvari, te uputama Poslodavca ili njegovog ovlaštenika
- pri radu koristi propisana osobna zaštitna sredstva i opremu
- prije napuštanja mjesta rada ostavi sredstva rada u takvom stanju da ne ugrožavaju druge radnike i sredstva rada.

Članak 20.

(1) Prije otpočinjanja rada, Poslodavac je dužan radnika upoznati s mjerama zaštite na radu i svim pravima i obavezama u području zaštite, odnosno dužan je radnika osposobiti za rad na siguran način na poslovima koje će obavljati.

Članak 21.

(1) Radnik ima pravo odbiti rad i napustiti mjesto rada na kojem postoji opasnost za zdravlje i život i na kojem nije provedena zaštita na radu, te ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog svog postupka i zaštićen je od bilo kakvih posljedica, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi odnosno imovine.

(2) U slučajevima iz ovog članka te drugim slučajevima određenim posebnim zakonom, radnik je dužan obavijestiti odgovornu osobu i povjerenika zaštite na radu.

Članak 22.

(1) Radnicima koji rade sa štetnim tvarima ili na poslovima na kojima je obavezno korištenje radne i zaštitne odjeće zbog prljavštine, neugodnih mirisa, opasnosti od zaraze i slično, Poslodavac mora osigurati higijensko-sanitarne uvjete sukladno Pravilniku o zaštiti na radu za radne i pomoćne prostorije i prostore.

Članak 23.

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

Članak 24.

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

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

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

Članak 25.

(1) Poslodavac je obvezatan prilikom promjene unutarnjeg ustroja najkasnije u roku tri mjeseca, utvrditi radna mjesta s posebnim uvjetima rada sukladno reviziji procjene opasnosti radnih mjesta.

Članak 26.

(1) Poslodavac će voditi evidenciju o profesionalnim oboljenjima radnika, o čemu će jedan puta godišnje izvješćivati Sindikate.

Članak 27.

(1) Poslodavac je dužan izvijestiti Sindikate jedanput godišnje o stanju sigurnosti i zaštite na radu.

(2) Radnici imaju pravo izabrati svoga povjerenika zaštite na radu koji mora biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika i primati primjedbe i prijedloge radnika na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite na radu, koje su dužni na Središnjem odboru za zaštitu na radu predložiti Poslodavcu.

Članak 28.

(1) Povjereniku zaštite na radu će Poslodavac o svom trošku osigurati:

- nesmetano obnašanje funkcije, u skladu sa zakonom,
- pravo na oslobođenje obveze rada uz naknadu plaće, 4 sata tjedno za obnašanje funkcije,
- pravo na korištenje prostorija za rad i sredstava za rad, te administrativno-tehničku pomoć,
- prijevoz za potrebe izvršavanja obveza utvrđenih Zakonom o zaštiti na radu,
- edukaciju za kvalitetno obnašanje funkcije povjerenika za zaštitu na radu,
- mobilni telefon s mogućnošću razgovora unutar VPN mreže Poslodavca.

IV. ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita privatnosti radnika

Članak 29.

- (1) Radnik ima pravo na zaštitu privatnosti glede njegovih osobnih podataka koje se dostavljaju trećim osobama.
- (2) 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 30.

- (1) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja Poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, na način da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.
- (2) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa, te predstavlja razlog za izvanredan otkaz ugovora o radu.

Članak 31.

- (1) Postupci i mjere za zaštitu dostojanstva radnika uređuju se posebnim pravilnikom Poslodavca.
- (2) Poslodavac će posebnom odlukom imenovati osobe koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za dostojanstvo radnika.
- (3) Poslodavac ili osoba iz stavka 2. ovoga članka dužna je u roku od najkasnije 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.
- (4) Poslodavac je radniku u postupku iz prethodnog stavka ovog članka, na njegov zahtjev dužan omogućiti nazočnost sindikalnog pravnika ili odvjetnika i/ili sindikalnog povjerenika u postupku.
- (5) 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 osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
- (6) 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 osam dana od dana prekida rada.
- (7) Za vrijeme prekida rada iz stavka 5. i 6. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.
- (8) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.
- (9) Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.
- (10) U slučaju spora teret dokazivanja je na Poslodavcu.

V. OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA ZA RAD

Članak 32.

- (1) 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.

- (2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.
- (3) 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.

VI. RADNO VRIJEME

Članak 33.

- (1) Puno radno vrijeme utvrđuje se u trajanju od 40 (četrdeset) sati tjedno. Radni tjedan u pravilu traje pet radnih dana (ponedjeljak – petak).
- (2) Poslodavac će pisanom odlukom utvrditi početak i završetak radnog vremena, preraspodjelu te raspored radnog vremena, koja za sve ustrojstvene jedinice Poslodavca ne mora započinjati u isto vrijeme, uvažavajući tehnološke procese koji se kod Poslodavca obavljaju.

Nepuno radno vrijeme

Članak 34.

- (1) Ako potrebe poslodavca to zahtijevaju, ugovor o radu može se s radnikom sklopiti i za nepuno radno vrijeme.
- (2) Ako to priroda i organizacija rada omogućavaju, iste poslove mogu obavljati dva radnika, svaki s nepunim radnim vremenom.
- (3) Rad u nepunom radnom vremenu poslodavac može odrediti u istom ili različitom radnom vremenu tijekom tjedna, odnosno samo neke dane u tjednu.
- (4) 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.
- (5) Ako ugovorom o radu nije drugačije utvrđeno, radniku s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koji su zasnovali radni odnos.
- (6) 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 35.

- (1) 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.
- (2) Svaka stranka ovog Ugovora može Ministarstvu nadležnom za rad predložiti donošenje pravilnika kojim se utvrđuju pitanja iz stavka 1. ovog članka.
- (3) Radnik koji radi sa skraćenim radnim vremenom sva prava ostvaruje kao da radi u punom radnom vremenu.
- (4) 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.
- (5) 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 36.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik na zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena najviše do 8 (osam) sati tjedno.
- (2) Prekovremeni rad ne može se narediti radniku kod kojeg je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.

- (3) Trudnica, majka s djetetom do 3 (tri) godine starosti, roditelj ili posvojitelj koji radi polovicu punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, samohrani roditelj s djetetom do 6 (šest) godina starosti može raditi prekovremeno samo uz pisani pristanak na prekovremeni rad.
- (4) Poslodavac će radi izbjegavanja prekovremenog rada provoditi mjere kao što su: raspored radnika iz drugih ustrojstvenih jedinica, sezonsko zapošljavanje i slično, a sukladno Zakonu.
- (5) Poslodavac će radniku unaprijed izdati pisani nalog za prekovremeni rad, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada, u kojem slučaju će mu izdati usmeni nalog. Potvrdu o obavljenom prekovremenom radu Poslodavac će izdati radniku u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad izvršen, a obavezno prije obračuna plaće za mjesec u kojem je radnik radio prekovremeno.
- (6) Za sate ostvarene u prekovremenom radu, radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću, sukladno odredbama ovog Ugovora ili pravo na slobodne sate, odnosno slobodne dane.
- (7) Radnik neće ostvariti pravo na povećanu plaću po osnovi prekovremenog rada ako izričito u pisanom obliku da privolu da umjesto plaćenog prekovremenog rada želi koristiti slobodne sate, odnosno slobodne dane.
- (8) Svaki sat proveden u prekovremenom radu računat će se kao 1 sat i 30 minuta slobodnih sati. Radnik može koristiti tako ostvarene slobodne sate, odnosno slobodne dane na način da njihovo korištenje ne remeti proces rada.
- (9) 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 37.

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) 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.
- (4) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju kada traje duže od redovnog punog ili nepunog radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.
- (5) 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.
- (6) Radnici iz stavka 5. ne mogu raditi u preraspoređenom radnom vremenu iz stavka 3. ovoga članka.
- (7) Plan preraspodjele radnog vremena utvrđuje Poslodavac.
- (8) Planom preraspodjele utvrđuje se:
- razdoblje preraspodjele radnog vremena koje obuhvaća razdoblje u kojemu će radnik raditi duže od redovnog radnog vremena i razdoblje u kojemu će raditi kraće, odnosno razdoblje u kojemu će se radno vrijeme radnika svesti na redovno puno ili nepuno radno vrijeme;
 - poslovi koje će se obavljati u preraspodjeli radnog vremena i
 - broj radnika koji će raditi u preraspoređenom radnom vremenu.
- (9) Radnici koji će raditi u preraspoređenom radnom vremenu s Planom preraspodjele moraju biti upoznati najkasnije 8 (osam) dana prije početka preraspodjele.
- (10) Preraspodijeljeno radno vrijeme svodi se na puno radno vrijeme do 31. prosinca za tekuću kalendarsku godinu za Sektor za naplatu cestarine i do 30. lipnja za Sektor za održavanje za prethodnu godinu dana, neiskorišteni sati preraspodijele bit će isplaćeni kao prekovremeni sati i obračunati s plaćom za prosinac, odnosno lipanj, a manjak sati svodi se na puno odnosno nepuno radno vrijeme.
- (11) Blagajniku naplate cestarine će se od 01. rujna 2014. omogućiti uvid u obračun rada blagajnika na kraju njegove smjene radi lakšeg obračuna i brže primopredaje smjene.

Rad u smjenama

Članak 38.

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

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

I. smjena obavlja od 07 sati do 19 sati,

II. smjena obavlja od 19 sati do 07 sati idućeg dana,

ili da se:

I. smjena obavlja od 06 sati do 14 sati,

II. smjena obavlja od 14 sati do 22 sata,

III. smjena obavlja od 22 sata do 06 sati idućeg dana.

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

(4) Rad u drugoj smjeni je rad koji se kontinuirano obavlja u vremenu od 14,00 do 22,00 sata.

(5) Rad u trećoj smjeni je rad koji se kontinuirano obavlja u vremenu od 22,00 sata do 06,00 sati idućeg dana. Rad u trećoj smjeni smatra se noćnim radom.

Članak 39.

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

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

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

Dežurstva

Članak 40.

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

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

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

(4) Dežurstvo na dane tjednog odmora i blagdana ne može trajati manje od 24 sata, osim u slučajevima radnih mjesta u Vatrogasnoj operativi.

(5) Poslodavac mora obavijestiti radnika o rasporedu ili promjeni dežurstva najmanje 4 (četiri) dana unaprijed, osim u slučaju hitne potrebe za zamjenom drugog radnika.

(6) Dežurstvo opisano u ovom članku određuje se isključivo prema rasporedu koji odobrava čelnik ustrojstvene jedinice (npr. direktor sektora ili šef samostalnog odjela).

(7) U slučaju poziva radnika iz pasivnog dežurstva na rad radi obavljanja neodgodivih poslova ili neodgodive zamjene radnika, radniku će tako ostvareni sati biti plaćeni kao prekovremeni rad.

VII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 41.

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

(2) 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.

(3) 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.

(4) Ako 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.

Članak 42.

(1) Radnica koja doji dijete, a radi u punom radnom vremenu, uz prethodno predodžbenje 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 43.

(1) 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 44.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 (četrdesetosam) sati.

(2) Kada to proces obavljanja poslova dozvoljava, tjedni odmor iz stavka 1. ovog članka koristi se u subotu i nedjelju.

(3) Radnik koji radi na poslovima koji se obavljaju u šestodnevnom radnom tjednu ili koji radi na poslovima koji se obavljaju neprekinuto tijekom cijele godine, iznimno ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 (dvadesetčetiri) sata neprekidno, ako Zakonom o radu ili drugim propisom nije drugačije uređeno.

(4) Radniku iz stavka 3. ovog članka, tjedni odmor u trajanju od 24 (dvadesetčetiri) sata mora se osigurati nakon šest dana neprekidnog rada.

(5) Poslodavac je obavezan radniku iz stavka 3. ovog članka omogućiti korištenje preostalog tjednog odmora u naredna 2 (dva) tjedna.

(6) Radniku iz stavka 3. ovog članka, Poslodavac je obavezan omogućiti korištenje tjednog odmora u neprekinutom trajanju od 48 sati najkasnije svaka 2 tjedna, a obavezno ako je radnik radio u noćnoj smjeni (od 22,00 do 06,00 sati) neprekidno pet dana.

Godišnji odmor

Članak 45.

(1) Najkraće trajanje godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo svake kalendarske godine je četiri tjedna, odnosno 20 radnih dana, a najduže trajanje je 30 radnih dana.

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

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

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

(5) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

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

Članak 46.

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

(2) 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 57. ovog Ugovora (Plaćeni dopust).

Članak 47.

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

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

(3) Naknada iz stavka 2. ovog članka određuje se, sukladno odredbi članka 45. stavak 6. ovog Ugovora, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 48.

(1) Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na godišnji odmor iz članka 50. ovog Ugovora nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.

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

Članak 49.

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

(2) 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 mu korištenje godišnjeg odmora u trajanju kako je to utvrđeno člankom 50. ovog Ugovora, ako je radnik u godini u kojoj odlazi u mirovinu proveo u radnom odnosu najmanje 1 mjesec.

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

Članak 50.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 (četiri) tjedna ili 20 (dvadeset) dana. Trajanje godišnjeg odmora duže od četiri tjedna utvrđuje čelnik ustrojstvene jedinice u kojoj radnik obavlja poslove, po ovim kriterijima i mjerilima.

1. S obzirom na dužinu radnog staža:

– od 2 do 5 godina	2 radna dana
– od 5 do 10 godina	3 radnih dana
– od 10 do 15 godina	4 radnih dana
– od 15 do 20 godina	6 radnih dana
– od 20 do 30 godina	8 radnih dana
– od 30 godina na dalje	10 radnih dana

2. kada je radnik:

- osoba kod koje je utvrđen stupanj invalidnosti
- ili tjelesnog oštećenja od najmanje 60% odnosno

ako je kod radnika utvrđena profesionalna nesposobnost za rad	4 radna dana
– roditelj ili posvojitelj djeteta do 13 godina starosti	2 radna dana
– roditelj ili posvojitelj dvoje ili više djece do 13 godina starosti	4 radna dana
– samohrani roditelj ili samohrani posvojitelj djeteta do 13 godina	5 radnih dana
– jedan od roditelja djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenom invaliditetu na osnovu nalaza ovlaštene zdravstvene osobe	5 radnih dana

3. S obzirom na uvjete rada:

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

4. S obzirom na složenost poslova:

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

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

(3) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 4. stavka 1. ovoga članka, s time da tako utvrđen broj dana ne može biti veći od broja radnih dana godišnjeg odmora određen člankom 45. osim u slučaju opisanom u člankom 46. ovog Ugovora.

(4) Ukupno trajanje godišnjeg odmora na način utvrđen prethodnim stavcima ovog članka utvrđuje se na dan 01. siječnja godine za koju se kalendarsku godinu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora.

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

Članak 51.

(1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u više dijelova.

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, poslodavac će radniku omogućiti prvi dio korištenja u trajanju od najmanje 10 (deset) radnih dana neprekidno, koje mora iskoristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

(3) Preostali dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti u skladu s rasporedom korištenja godišnjeg odmora, a najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 52.

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

Članak 53.

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

Članak 54.

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

(2) Radnik majka ili otac koji radi korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta ili drugog prava utvrđenog posebnim zakonom nisu iskoristili godišnji odmor iz prethodne godine do 30. lipnja tekuće godine, neiskorišteni godišnji odmor koristit će odmah po prestanku korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog ili nekog drugog dopusta utvrđenog posebnim propisom.

Članak 55.

(1) Radnik ima pravo do tri dana godišnjeg odmora koristiti kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije početka korištenja, uz uvjet da takvo korištenje godišnjeg odmora ne remeti redovno poslovanje Poslodavca.

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

Članak 56.

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

(2) Raspored korištenja godišnjih odmora donosi se na nivou ustrojstvene jedinice (npr. Sektora), a za čelnike ustrojstvenih jedinica donosi Uprava, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(3) Rješenje o trajanju i korištenju godišnjeg odmora za svakog radnika donosi čelnik ustrojstvene jedinice (npr. direktor sektora, odnosno šef posebne manje ustrojstvene jedinice) u kojoj radi, a za čelnike ustrojstvenih jedinica (npr. sektora i manjih posebnih ustrojstvenih jedinica) donosi predsjednik Uprave.

(4) Poslodavac može na početku kalendarske godine donijeti odluku kojom će radi smanjenja troškova poslovanja utvrditi da će radnici u dane utvrđene odlukom koristiti godišnji odmor (kolektivni godišnji odmor).

(5) Za dane korištenja kolektivnog godišnjeg odmora iz stavka 4. ovog članka radniku se umanjuje broj dana godišnjeg odmora, a o korištenju godišnjeg odmora radniku se izdaje rješenje.

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

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

Plaćeni dopust

Članak 57.

(1) 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 supružnika, djeteta, posvojitelja, posvojenika, roditelja, braće, sestara i unuka | 5 dana |
| - teške bolesti roditelja, bračnog druga i punoljetne djece, očuha, maćehe, posvojitelja, posvojenika i vanbračnog 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
- smrti roditelja supružnika, djedova i baka radnika, očuha i maćeha	3 dana
- za sudjelovanje sindikalnih povjerenika na sindikalnim seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti	2 dana
- selidbe u drugo mjesto	2 dana
- selidbe u isto mjesto	1 dan
- trudnice za prenatalni pregled - mjesečno (koji može koristiti u više dijelova)	1 dan

(2) Dobrovoljni davatelji za svako darivanje pune krvi imaju pravo na 2 dana plaćenog dopusta koji se koristi isključivo na dan darivanja i prvi sljedeći radni dan, s tim da se davanje krvi najavi 3 dana unaprijed.

(3) Iznimno, plaćeni dopust iz prethodnog stavka, može se koristiti u sljedećih 15 dana u dogovoru s poslodavcem, u slučaju javnog poziva ili organiziranja davanja krvi od strane poslodavca.

(4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust u slučaju kad je kao pripadnik civilne zaštite, gorske službe spašavanja ili slično, pozvan na intervenciju ili vježbe.

(5) Iznimno, radnik će u ponovljenim slučajevima iz stavka 1. alineje 3. i stavka 2. ovoga članka tijekom jedne kalendarske godine imati pravo na plaćeni dopust u dužem trajanju od ukupno 7 (sedam) radnih dana.

(6) Radnik nema pravo na plaćeni dopust kada se nalazi na godišnjem odmoru, osim za slučajeve utvrđene stavkom 1. alineja 2. i 3. te stavkom 2. ovog članka.

Članak 58.

(1) 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 59.

(1) Poslodavac može radniku na njegov pisani i obrazloženi prijedlog odobriti, posebnim sporazumom između radnika i poslodavca, 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.

(2) 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.

(3) 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 nije drugačije određeno.

(4) Neplaćeni dopust duži od 30 dana može se odobriti radniku na njegov pisani i obrazložen prijedlog, posebnim sporazumom između radnika i Poslodavca, a o čemu poslodavac s radnikom sklapa sporazum.

(5) Zaposlenici imaju pravo na neplaćeni dopust za vrijeme predizborne promidžbe i to kako slijedi:

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

VIII. PLAĆE

Članak 60.

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

- osnovne plaće utvrđene na osnovi složenosti poslova radnog mjesta na kojemu radnik radi i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu,
- dodataka osnovnoj plaći po osnovi radnog staža i uvjeta rada težih od normalnih uvjeta koji nisu vrednovani u osnovnoj plaći,

(2) U smislu ovog Ugovora plaća uključuje i sve zakonom propisane doprinose iz plaće, porez na dohodak, prerez na dohodak i ostalo.

(3) 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.

(4) 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.

(5) Prema ovom Ugovoru plaćom se smatra bruto-plaća radnika.

Članak 61.

(1) 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 62.

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

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

(3) Osnovica za plaću na dan stupanja na snagu ovog Ugovora utvrđuje se u iznosu od 3.118,08 kuna.

(4) Mjesečna plaća radnika utvrđuje se prema stvarnom mjesečnom fondu sati tako da se pomnoži osnovica od 3.118,08 kuna s pripadajućim koeficijentom (ugovoreni koeficijent plaće svakog radnika) uvećan za dodatak s osnove minulog rada iz članka 68. ovoga Ugovora, te pridodaju uvećanja plaće iz članka 69. ovog Ugovora.

(5) Korekcija osnovice provodit će se sukladno povećanju potrošačkih cijena u Republici Hrvatskoj, prema objavljenim podacima Državnog zavoda za statistiku jedan puta godišnje na dan 01. siječnja za svaku kalendarsku godinu za vrijeme važenja ovog Ugovora.

Članak 63.

(1) Sukladno odredbama ovog Ugovora, Pravilnika o plaćama 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.

(2) 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 64.

(1) Sva radna mjesta razvrstavaju se u 9 grupa složenosti. Predviđeni raspon između najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta je maksimalno 1 : 8, a grupe poslova s pripadajućim koeficijentima Poslodavac utvrđuje Pravilnikom o radu.

Rasponi i grupe složenosti

Članak 65.

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

Grupe složenosti s pripadajućim koeficijentima

Sva radna mjesta vrednuju se na osnovi složenosti, a razvrstavaju se u slijedeće grupe poslova s pripadajućim koeficijentima:

I GRUPA

1,30 - 1,80

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

- POMOĆNI RADNIK	1,30
- ČISTAČ	1,60
- DOMAR	1,60
- POSLUŽITELJ	1,70

II. GRUPA

1,80 – 2,10

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

- CESTAR	1,85
- VRATAR	1,90
- DOSTAVLJAČ	2,00
- GLAVNI POSLUŽITELJ	2,00
- OPERATER NA CENTRALI	2,05
- CESTAR STROJAR	2,05

III. GRUPA

2,10 – 2,60

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

- KUHAR	2,10
- ZIDAR	2,10
- LIČILAC	2,10
- DOMAR - RUKOVODILAC CENTR. GRIJANJA	2,20
- OPERATER NA CENTRALI U UPRAVI	2,20
- VATROGASAC	2,20
- STROJOBRAVAR	2,20
- AUTOELEKTRIČAR	2,20
- AUTOLAKIRER	2,20
- AUTOLIMAR	2,20
- AUTOMEHANIČAR	2,20
- ELEKTRIČAR	2,30
- VOZAČ	2,30
- VOZAČ STROJAR	2,30
- ADMINISTRATOR POSLOVA DOSTAVE I ODRŽAVANJA POSLOVNIH PROSTORA	2,30
- BLAGAJNIK NAPLATE CESTARINE II	2,30
- BLAGAJNIK NAPLATE CESTARINE I	2,40
- VOZAČ VATROGASAC	2,40
- GLAVNI KUHAR	2,40
- VATROGASAC VODITELJ VATROGASNE GRUPE	2,50

IV. GRUPA

2,60 – 3,20

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

- REFERENT

2,60

- ADMINISTRATOR	2,60
- VODITELJ SMJENE	2,65
- OPHODAR	2,65
-VODITELJ SMJENE VATROGASNE POSTAJE	2,70
- SKLADIŠTAR CENTRALNOG SKLADIŠTA	3,00
- ADMINISTRATOR TJO	3,00
- POSLOVOĐA	3,00
- SAMOSTALNI REFERENT	3,00
- VOZAČ UPRAVE	3,20
- ZAPOVJEDNIK VATROGASNE ISPOSTAVE	3,20

V. GRUPA **3,30 – 3,80**

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

- VIŠI SAMOSTALNI REFERENT	3,30
- ZAMJENIK ZAPOSVJEDNIKA VATROGASNE POSTAJE	3,30
- POSLOVNI TAJNIK	3,60

VI. GRUPA **3,80 – 4,40**

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

- SURADNIK	3,80
- VIŠI SURADNIK II	4,00
- VODITELJ (pravca, elektroodržavanja)	4,10
- ZAPOVJEDNIK VATROGASNE POSTAJE	4,10

VII. GRUPA **4,40 – 5,00**

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

- POMOĆNIK VODITELJA TJNC I TJO	4,40
- VIŠI SURADNIK I	4,40
- VODITELJ GRUPE II	4,70
- VODITELJ TJ (održavanja i naplate)	5,00

VIII. GRUPA **5,00 – 6,20**

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

- GLAVNI INŽENJER II	5,00
- KONTROLOR POSLOVANJA	5,20
- KOORDINATOR ZA ODNOS S JAVNOŠĆU	5,20
- ZAMJENIK ZAPOVJEDNIKA VATROGASNE POSTROJBE	5,20
- VODITELJ ZA RAZVOJ LJUDSKIH POTENCIJALA	5,20
- VODITELJ GRUPE I	5,20
- GLAVNI INŽENJER I	5,70
- ŠEF ODJELA II	5,70
- ŠEF PRAVCA (održavanje)	6,00
- KOORDINATOR TJNC	6,20
- ZAPOVJEDNIK VATROGASNE POSTROJBE	6,20
- ŠEF ODJELA I	6,20

IX. GRUPA

6,20 – 9,00

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

- PRAVNI SAVJETNIK	6,20
- ŠEF OPERATIVE (održavanje, naplata)	7,20
- POMOĆNIK DIREKTORA SEKTORA	7,20
- ŠEF SAMOSTALNOG ODJELA	8,20
- KOORDINATOR ZA PRAĆENJE UGOVORA O PRUŽANJU USLUGA ODRŽAVANJA AUTOCESTE I NAPLATE CESTARINE	8,20
- PREDSTOJNIK UREDA UPRAVE	8,60
- ZAMJENIK DIREKTORA SEKTORA	8,60
- DIREKTOR SEKTORA	9,00

(2) U Sektoru za naplatu cestarine naplatne postaje se razvrstavaju po kategorijama tako da se naplatna postaja koja ima prosječni dnevni promet po blagajniku u smjeni više od 400 vozila ukupno, razvrstava se kao naplatna postaja I, čiji blagajnici imaju osnovni koeficijent za radno mjesto blagajnik naplate cestarine I, a ona naplatna postaja koja ima manje od 400 vozila ukupno po blagajniku u smjeni, razvrstava se kao naplatna postaja II, čiji blagajnici imaju osnovni koeficijent za radno mjesto blagajnik naplate cestarine II.

(3) Kod radnih mjesta gdje Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu ili drugim internim aktom Poslodavca nisu predviđene zamjene radnika, ukoliko radnik obavlja poslove veće složenosti ili većeg koeficijenta, Poslodavac mu temeljem radnog naloga mora isplatiti naknadu za vrijeme provedeno na tom poslu, a u slučaju dugotrajnijeg rada od mjesec dana, ponuditi mu aneks ugovora o radu.

(4) U slučaju da Poslodavac donese novu cjelovitu Odluku o radnim mjestima i njihovim pripadajućim koeficijentima, Poslodavac i Sindikati suglasno će u tom dijelu ugovoriti aneks Kolektivnom ugovoru.

Članak 66.

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

(2) Na poslove s posebnim uvjetima rada poslodavac može zaposliti pripravnika samo pod uvjetom ako može osigurati nadzor rada pripravnika na tim poslovima.

(3) 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, drugih radnika Društva te korisnika autocesta.

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

(5) 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.

(6) Pripravnik iz stavka 1. ovog članka osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

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

(8) U ugovoru o radu navodi se organizaciona jedinica u kojoj će pripravnik provesti pripravnički staž, a kod radnog mjesta upisuje se samo PRIPRAVNIK i (npr. dipl. ing.građ., dipl.oec., dipl.iur., knjigovođa, administrativni ref., ophodar i sl.).

(9) Pripravnik obavlja poslove i zadatke nesamostalno i pod nadzorom osobe koju odredi poslodavac.

Članak 67.

(1) 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,