

KOLEKTIVNI UGOVOR

Autocesta Rijeka – Zagreb d.d.

Autoceste Rijeka-Zagreb d.o.o.
2015. godine

SADRŽAJ

I.	OPĆE ODREDBE	4
II.	ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	5
III.	ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU	7
IV.	ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA	9
	Zaštita privatnosti radnika	9
	Zaštita dostojanstva radnika	9
V.	OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA ZA RAD	10
VI.	RADNO VRIJEME	10
	Nepuno radno vrijeme	10
	Prekovremeni rad	11
	Rad u smjenama	11
	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	19
	Dodaci na plaću	21
	Korekcija plaće –stimulacija	22
	Naknada plaće	22
	Naknada za vrijeme bolovanja	23
IX.	OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA	23
	Jednokratni dodaci na plaću	23
	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 NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM I OBVEZA ČUVANJA POSLOVNE TAJNE	30
XII. NAKNADA ŠTETE	30
XIII. OTKAZ UGOVORA O RADU	32
XIV. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA	33
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	38
XX. SOCIJALNI MIR	39
XXI. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA	39
XXII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	39

Na temelju članka 192. Zakona o radu (Narodne novine broj 93/14, u daljnjem tekstu: Zakon) i članka 7. Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje (Narodne novine br. 82/12 i 88/12) **AUTOCESTA RIJEKA-ZAGREB d.d.**, Zagreb, Širolina 4, (u daljnjem tekstu: **Poslodavac**), s jedne strane i **Nezavisni cestarski sindikat**, Zagreb, Širolina 4, s druge strane (u daljnjem tekstu: **Sindik**) zaključili su u Zagrebu dana _____ 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 je **Autocesta Rijeka-Zagreb d.d., Zagreb, Širolina 4**, 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 natječaja, ukoliko ne zadovolji na probnom radu, vraća se na staro radno mjesto ili na radno mjesto s istim koeficijentom složenosti tog 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.

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

Članak 10.

- (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 nastojati 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, zalaganja 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 koje se nalaze u sjedištu poslodavca, i o tome obvezatno istodobno obavijestiti Sindikate.

Članak 12.

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.

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

II. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

Članak 14.

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

Članak 15.

Poslodavac je obvezatan 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.

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.

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

Članak 18.

Poslodavac je obvezan 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 izvršavanju obaveza 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.

Prije otpočinjanja rada Poslodavac je dužan radnika upoznati s mjerama zaštite na radu i svim pravima i obvezama 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.

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.

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.

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.

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 predočiti Poslodavcu.

Članak 28.

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,
- edukaciju za kvalitetno obnašanje funkcije povjerenika za zaštitu na radu.

III. 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 regulira se sukladno Zakonu o radu.

IV. 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.

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

Članak 35.

(1) Radnici koji rade nepuno radno vrijeme ostvaruju ista prava kao i radnici koji rade u punom radnom vremenu glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

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

Prekovremeni rad

Članak 36.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena najviše kako je to određeno sukladno Zakonu o radu.

(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 (dopisom, e-poštom ili sms porukom) ili usmeni nalog za prekovremeni rad, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada. Potvrdu o obavljenom prekovremenom radu Poslodavac će izdati radniku u roku od 4 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 redoviti 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.

Rad u smjenama

Članak 37.

(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 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 38.

- (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 39.

- (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.
- (4) Dežurstvo na dane tjednog odmora i blagdana ne može trajati manje od 24 sata.
- (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.
- (8) Radnik se za vrijeme dežurstva dužan pridržavati internih akata Društva.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 40.

- (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 41.

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

Dnevni odmor

Članak 42.

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 43.

- (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 44.

- (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 45.

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

- (2) Neovisno o rasporedu radnog vremena radnika u dane godišnjeg odmora računaju se dani od ponedjeljka do petka.
- (3) 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 56. ovog Ugovora (Plaćeni dopust).

Članak 46.

- (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 44. stavak 5. ovog Ugovora, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 47.

- (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 49. 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 48.

- (1) Radnik ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršениh 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 korištenje godišnjeg odmora u trajanju kako je to utvrđeno člankom 49. 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 49.

- (1) Radnik ima pravo na godišnji odmor od 4 tjedna ili 20 dana. Trajanje godišnjeg odmora duže od 4 tjedna utvrđuje se po ovim kriterijima i mjerilima.

1. S obzirom na dužinu radnog staža:

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

2. kada je radnik:

– osoba kod koje je utvrđen stupanj invalidnosti i/ili tjelesnog oštećenja od najmanje 50% odnosno ako je kod radnika utvrđena profesionalna nesposobnost za rad	4 radna dana
– roditelj ili posvojitelj/udomitelj djeteta do 7 godina starosti	4 radna dana
– roditelj ili posvojitelj/udomitelj dvoje ili više djece do 10 godina	

starosti	5 radnih dana
– samohrani roditelj ili samohrani posvojitelj/udomitelj djeteta do 10 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	2 radna dana
4. S obzirom na složenost poslova:	
- radniku koji radi na poslovima I. i II. grupe složenosti i pripravnicima	2 radna dana
- radniku koji radi na poslovima III. i IV. grupe složenosti	3 radna dana
- radnik koji radi na poslovima V. grupe složenosti	4 radna dana
- radniku koji radi na poslovima VI. i VII. grupe složenosti	5 radnih dana
-radnik koji radi na poslovima VIII i IX grupe složenosti	6 radnih 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 44. osim u slučaju opisanom u člankom 45. 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 50.

(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 51.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi Poslodavac pisanom odlukom najkasnije do 31. svibnja tekuće godine, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada i potrebe radnika.

Članak 52.

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

Članak 53.

(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 54.

(1) Radnik ima pravo do tri dana godišnjeg odmora koristiti kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti Poslodavca (mail. sms i sl.) 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 ili odgovarajući dokument o korištenju godišnjeg odmora najkasnije dan prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 55.

(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, a Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Uprava najkasnije do 31. svibnja tekuće godine.

(3) 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).

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

(5) 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.

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

Plaćeni dopust

Članak 56.

(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, maćeha, posvojitelja, posvojenika i izvanbračnog partnera	5 dana
- smrti roditelja supružnika, djedova i baka radnika, očuha, maćeha	3 dana
- selidbe u drugo mjesto	4 dana
- selidbe u isto mjesto	2 dana
- za sudjelovanje sindikalnih povjerenika na sindikalnim seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti	3 dana
- trudnica za prenatalni pregled	1 dan mjesečno

za vrijeme trajanja trudnoće koji može koristiti u više dijelova uz dogovor s poslodavcem

Odlukom Uprave Društva radniku se može odobriti plaćeni dopust i to u slučaju:

- elementarne nepogode do 5 dana
- za sudjelovanje na sportskim, kulturnim i drugim priredbama od državnog interesa i interesa poslodavca do 5 dana

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

(3) Plaćeni dopust iz prethodnog stavka može se koristiti u sljedećih 15 radnih dana u dogovoru s poslodavcem.

(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 57.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, na koje je radnik upućen od strane Poslodavca, radniku će se 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 58.

(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 ovlašten 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)
- 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.

(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.

VII. PLAĆE

Članak 59.

- (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,
 - dodatka osnovnoj plaći po osnovi radnog staža i uvjeta rada težih od normalnih uvjeta koji nisu vrednovani u osnovnoj plaći,
 - drugih primanja koja se sukladno poreznim propisima smatraju plaćom
- (2) U smislu ovog Ugovora plaća uključuje i sve zakonom propisane doprinose iz plaće, porez na dohodak, prirez 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 60.

- (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 61.

- (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 3.108,94 kuna.
- (4) Mjesečna plaća radnika utvrđuje se prema prosječnom mjesečnom fondu sati tako da se pomnoži osnovica od 3.108,94 kuna s pripadajućim koeficijentom (ugovoreni koeficijent plaće svakog radnika) uvećan za dodatak s osnove minulog rada iz članka 67. ovoga Ugovora, te pridodaju uvećanja plaće iz članka 68. 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 62.

- (1) Sukladno odredbama ovog Ugovora te Pravilnika o radu razvrstavaju se i vrednuju pojedini poslovi, odnosno radna mjesta po grupama i koeficijentima, a na osnovi složenosti i normalnih uvjeta rada na tim radnim mjestima.
- (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 63.

Sva radna mjesta razvrstavaju se u 9 grupa složenosti. Predviđeni raspon između najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta je maksimalno 1 : 5, a grupe poslova s pripadajućim koeficijentima Poslodavac utvrđuje Pravilnikom o radu.

Rasponi i grupe složenosti

Članak 64

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

POPIS RADNIH MJESTA RAZVRSTANIH PO SLOŽENOSTI POSLOVA I KOEFICIJENTIMA	koeficijent
I. GRUPA - podrazumijeva manje složene poslove i zadatke	1,70 -2,10
II. GRUPA - podrazumijeva srednje složene poslove i zadatke na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova (rutinski poslovi)	2,20-2,50
Operater	2,50
III. GRUPA - podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove i zadatke za čije je obavljanje potrebna konzultacija u njihovom izvršavanju	2,60 -3,80
Referent	2,70
Samostalni referent	3,70
IV. GRUPA - podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove i zadatke koji zahtijevaju veći stupanj samostalnosti u njihovom izvršavanju	3,90-4,60
Suradnik	3,90
Tajnica predsjednika Uprave	4,30
Viši suradnik	4,30
V. GRUPA - podrazumijeva složenije poslove koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti u njihovom izvršavanju	4,70 -5,20
Viši stručni suradnik	4,90
Inženjer	4,90
VI. GRUPA - podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu, kreativnost zaposlenika kao i visoki stupanj samostalnosti i odgovornosti u njihovom izvršavanju	5,30 -5,90
Voditelj poslova	5,30
Glavni inženjer	5,30
VII. GRUPA - podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju potpunu samostalnost, kreativnost, inicijativu i odgovornost kao i dodatna specijalistička znanja za njihovo izvršavanje	6,00 -6,60
Stručni koordinator	6,50
Rukovoditelj stručne službe	6,40
Rukovoditelj službe	6,00
VIII. GRUPA - podrazumijeva najsloženije poslove i zadatke s velikim značenjem za vođenje procesa poslovanja, kreativni poslovi koji zahtijevaju visoki stupanj odgovornosti u njihovom obavljanju kao i dodatna specijalistička znanja	6,70-7,30

Rukovoditelj samostalne službe	6,70
IX. GRUPA - podrazumijeva najsloženije poslove i zadatke sa najvećim značenjem za vođenje procesa poslovanja, poslovi koji zahtijevaju najveći stupanj kreativnosti i odgovornosti u njihovom obavljanju kao i dodatna specijalistička znanja	7,40-8,70
Direktor sektora	7,40

(2) 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.

(3) 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 65.

(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) Društvo osobu koja se prvi puta zapošljava u zanimanju za koje se školovala zapošljava kao pripravnika.

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

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

(9) U ugovoru o radu navodi se organizacijska jedinica u kojoj će pripravnik provesti pripravnički staž, a kod radnog mjesta upisuje se samo PRIPRAVNIK i (npr. mag.ing.aedif., mag.oec., mag.iur., knjigovođa, administrativni ref. i sl.).

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

Članak 66.

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

(2) Pripravnički staž osobe iz članka 65. 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 67.

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

Članak 68.

(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.....	10 %
- dane blagdana te na dan Uskrsa.....	50 %
- otežani uvjeti rada	20 %

(2) Alineje 3. i 5. 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 se isključivo prema rasporedu koji odobrava čelnik ustrojstvene jedinice.

Članak 69.

(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,
- 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, 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.

Korekcija plaće –stimulacija

Članak 70.

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,
- poštivanja radnog vremena
- odnosa prema sredstvima rada, poslovnoj dokumentaciji i slično,
- uštede u troškovima ili drugim financijskim doprinosima,
- inicijativa i kreativnost u obavljanju poslova
- odnosa prema suradnicima, strankama i poslovnim partnerima.

2) Stimulativno nagrađivanje zaposlenika određuje se ukoliko su rad i učinkovitost zaposlenika najviše kvalitete, te ukoliko zaposlenik ostvari iznimne rezultate u obavljanju radnih zadataka.

3) Stimulacija je novčana nagrada koja se isplaćuje zaposlenima za kvalitetno i efikasno obavljanje poslova i zadataka prije planiranih rokova i/ili kada obavljaju poslove čiji je obim izvanredno povećan, i/ili na svom radnom mjestu trpe povećani napor i/ili koji obavljaju poslove nepopunjenog radnog mjesta, a isplata naknade po drugim osnovama nije moguća i/ili doprinose rezultatima poslovanja kroz znatnu uštedu troškova ili drugim financijskim doprinosima te u drugim slučajevima kada nadređeni ocijeni da rad zaposlenog doprinosi unapređenju poslovanja.

4) Pod povećanim naporom podrazumijeva se povećani fizički ili psihički napor koji nastaje zbog težine redovnog posla koji zaposleni mora obaviti na svom radnom mjestu ili zbog znatno povećanog obima redovnog posla koji zaposleni mora obaviti na svom radnom mjestu po nalogu pretpostavljenoga.

5) Stimulacija plaće pojedinog radnika može iznositi mjesečno do +20% radnikove osnovne mjesečne plaće, a sukladno odredbi članka 59. stavka 3. ovog Ugovora.

6) Kriteriji za stimulaciju ne moraju biti kvantificirani, ali radnik mora znati na osnovu čega će moći ostvariti stimulaciju.

7) Visinu stimulativnog dijela plaće utvrđuje Poslodavac. Obrazloženi pisani prijedlog stimulacije podnosi čelnik ustrojstvene jedinice Upravi Poslodavca. U obrazloženju rješenja o stimulaciji ukratko se navode razlozi njegova donošenja, obzirom na kvalitetu rada te ostvarenje ciljeva i rezultata.

Naknada plaće

Članak 71.

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 prijete opasnost za život i zdravlje,

- ako dođe na posao, a prethodnog dana ili ranije nije obaviješten da se toga dana neće raditi,
- ako dođe do prekida rada, ali ne krivnjom radnika,
- obavljanja zadataka povjerenika radnika za zaštitu na radu,
- sindikalne aktivnosti.

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 72.

(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 zbog privremene nesposobnosti za rad prouzročene bolešću, radniku pripada naknada plaće u visini 90 % osnovne plaće radnika.

Naknada plaće za vrijeme bolovanja na teret HZZO

Članak 73.

(1) Kada radnik ne radi zbog privremene spriječenosti za rad uzrokovane bolešću, a naknadu isplaćuje HZZO, radnik ima pravo na naknadu plaće koja se određuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju.

(2) Kada radnik ne radi zbog:

- a) privremene spriječenosti za rad uzrokovane slijedećim bolestima: kancerogene bolesti, srčanog infarkta, moždanog udara, operacije srca, transplantacije organa, operacije kičmenog stupa;
- b) njege djeteta uzrokovane slijedećim bolestima djeteta: kancerogene bolesti, operacija srca, transplantacije organa i operacije kičmenog stupa;

a naknadu isplaćuje HZZO, Poslodavac će radniku isplatiti razliku plaće između naknade koju isplaćuje HZZO i neto plaće isplaćene radniku u tromjesečju koje je prethodilo bolovanju.

(3) Poslodavac može svojom Odlukom isplatiti razliku plaće i u slučajevima drugih teško životno opasnih bolesti, osim naprijed navedenima.

VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Jednokratni dodaci na plaću

Članak 74.

(1) Regres za vrijeme trajanja ovog Ugovora isplatit će se 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) Poslodavac će svakom radniku uplatiti u III. mirovinski stup 300,00 kuna mjesečno, odnosno 3.600,00 kuna godišnje, za razdoblje trajanja ovog Ugovora.

Otpremnina

Članak 75.

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 76.

- (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.
 - (3) Ako radnik na temelju dogovora između Poslodavca i drugog društva prelazi raditi u to drugo društvo, tada će Poslodavac nastojati dogovoriti da novi poslodavac prizna pravnu slijednost radniku vezano za stjecanje i ostvarivanje prava uvjetovana trajanjem neprekidnog radnog staža kod poslodavca.
- Ukoliko novi poslodavac ne pristane na pravnu slijednost, tada će Poslodavac radniku isplatiti otpremninu u skladu s člankom 76. st. 2. ovog Ugovora.

Članak 77.

- (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 75. 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 78.

(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 77. 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.

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

Solidarna pomoć

Članak 79.

(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 kn 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 3.000,00 kuna neto,

- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana (jedanput godišnje) 2.500,00 kuna neto,

- rođenja djeteta radnika 3.326,00 kuna neto.

- radnik ima pravo na nadoknadu troškova za lijekove koji se ne nalaze na listi HZZO i nadoknadu za troškove nabavke invalidskih kolica (solidarna pomoć) za sebe i članove obitelji u slijedećim slučajevima:

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

Nadoknada troškova za lijekove/pomagala koji se ne nalaze na listi HZZO-a isplatit će se samo: ako lijekovi/pomagala nisu pokriveni policom dopunskog ili dodatnog zdravstvenog osiguranja uz predočenje dokumenata kojim se upućuje uporaba određenog lijeka/pomagala ovjerenog od strane liječnika specijalista, predočenje dokaza da se lijekovi/pomagala ne nalaze na listi HZZO-a, te dostavljenog računa iz kojeg je vidljivo na koju vrstu lijeka/pomagala se odnosi, nabavna cijena i naziv prodavatelja. Sve prethodno traženo, radnik treba dostaviti u izjavi kojom traži naknadu troškova.

(2) U slučaju smrti radnika, obitelji radnika Poslodavac će isplatiti potporu u iznosu od 7.500,00 neoporezivo + 10.000,00 kuna za troškove ukopa.

(3) Radnik, odnosno članovi obitelji radnika, podnose Poslodavcu prijedlog za isplatu potpore, uz dostavu odgovarajuće dokumentacije. Isplata potpore isplatit će se osobi/članu obitelji koja uz prijedlog dostavi račune/potvrdu o plaćenim pogrebnim uslugama, ukoliko radnik za života nije dao Poslodavcu pisanu izjavu kome će se isplatiti potpora.

Dnevnica

Članak 80.

- (1) Kada Poslodavac uputi radnika na službeno putovanje u zemlji, pripada mu dnevnicu u iznosu od 170,00 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 81.

- (1) Kada Poslodavac ima poslovnu potrebu uputiti radnika raditi izvan sjedišta ugovorenog mjesta rada – rad na terenu, a radi obavljanja poslova vezanih uz realizaciju ugovora o građenju, povećane potrebe posla i u drugim slučajevima, radniku pripada pravo na terenski dodatak.
- (2) Radnik nema pravo na terenski dodatak ako na mjesto rada putuje svakodnevno.
- (3) Nalog za rad na terenu Poslodavac, odnosno čelnik ustrojstvene jedinice, izdaje u pisanom obliku.
- (4) Za rad na terenu Poslodavac će radniku osigurati smještaj.
- (5) Terenski dodatak isplaćuje se u visini od 170,00 kuna dnevno.
- (6) Terenski dodatak pripada radniku za svaki dan rada provedenog na terenu po nalogu poslodavca, a obračunava se i isplaćuje prilikom obračuna plaće za protekli mjesec.
- (7) Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.
- (8) Terenski dodatak i naknada za prijevoz međusobno se isključuju.
- (9) Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.
- (10) Ukoliko radnik koristi smještaj, 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, pripada mu naknada u maksimalno neoporezivom iznosu za korištenje privatnog vozila u službene svrhe što u ovom trenutku iznosi 2.00 Kn/Km te plaćenu cestarinu za korištenu dionicu.

Naknada za odvojeni život

Članak 82.

(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 kojeg Poslodavac uputi na rad:

- izvan sjedišta poslodavca;
- u sjedište poslodavca, a radnik ima ugovoreno mjesto rada izvan sjedišta poslodavca;
- u sjedište poslodavca kao ugovoreno mjesto rada, a mjesto sjedišta poslodavca je različito od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta tog radnika.

Obitelji se smatraju djeca, posvojenik, pastorak i štićenik do 25. godine života, te bračni drug, 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 mjesečno.

(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 obvezan 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 83.

(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 obvezan 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.

(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 Ininim crpkama. Početna cijena utvrđuje se prema cijeni eurosupera 95 na dan 01. svibnja 2015. godine. Cijena naknade prijevoza korigirat će se kvartalno prema cijeni eurosupera 95 na Ininim crpkama prvog dana u kvartalu.

(10) Maksimalni mjesečni iznos naknade troškova prijevoza na posao i s posla je 1.200,00 kuna mjesečno. Prethodno navedeni iznos umanjit će se razmjerno broju dana koje radnik nije radio (nije dolazio na posao).

(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 84.

(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 85.

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

Učeničke i studentske naknade

Članak 86.

(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 87.

(1) Djeci umrlih i poginulih radnika, 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 88.

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

Osiguranje radnika

Članak 89.

(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 90.

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

IX. NAPLATA MEĐUSOBNIH POTRAŽIVANJA POSLODAVCA I RADNIKA

Članak 91.

(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 stranki i koje ona u roku osam (8) dana nije pisanim putem osporila, osim potraživanja koja su zastarjela ili/i koja su ništetna.

Članak 92.

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

X. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM I OBVEZA ČUVANJA POSLOVNE TAJNE

Članak 93.

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

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

Obveza čuvanja poslovne tajne

Članak 94.

(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) Poslovnom tajnom smatraju se podaci koji su takvima utvrđeni u posebnom aktu kojim se uređuje poslovna tajna sukladno pozitivnim zakonskim propisima i internim aktima Poslodavca.

XI. NAKNADA ŠTETE

Članak 95.

(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 96.

(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 97.

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

Članak 98.

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

- poduzimanje određene radnje unatoč izričitoj zabrani da se takva radnja 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, rasipu 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 al. 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 počini radnik:

- izazivanje nereda ili tučnjave za vrijeme rada;
- učestalo zakašnjenje u dolasku na posao, nedopušteni izlazak s posla za vrijeme radnog vremena, ili napuštanje posla prije isteka radnog vremena;
- neevidentiranje dolaska i odlaska s posla te izlaska tijekom radnog vremena na način utvrđen aktom Poslodavca;
- neopravdani izostanak s posla;
- nesavjesno rukovanje sredstvima rada, koje je uzrokovalo zastoje u radu;
- neovlašteno korištenje sredstava za rad;
- 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) Odluku o iznosu štete donosi Poslodavac, u skladu s odredbama ovog Ugovora.

Članak 99.

(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 100.

Na sva ostala pitanja u svezi s odgovornošću 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 101.

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 102.

- (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.

XII. OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 103.

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

Članak 104.

(1) Radniku kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti Poslodavac je dužan u skladu sa svojim mogućnostima i potrebama posla ponuditi sklapanje ugovora o radu po kojem radnik može izvršavati preuzete radne obveze.

(2) Radniku kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu bez suglasnosti radničkog vijeća.

Članak 105.

(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 106.

(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 107.

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

XIII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 108.

- (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 zastarijevaju u roku određenom Zakonom o radu.

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 109.

- (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 110.

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 111.

- (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 Ugovorom.

(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 112.

(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 radniku ponuditi obavljanje poslova nižeg ili višeg stupnja složenosti i odgovornosti u skladu sa stručnom spremom i dodatnim kvalifikacijama, a prema mogućnostima i potrebama posla Poslodavca.

(2) U slučaju iz prethodnog stavka radnik ostvaruje pravo na obračun plaće prema osnovnom koeficijentu radnog mjesta koje je prethodno obavljao ako se radi o radnom mjestu s nižim stupnjem složenosti.

(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 113.

(1) Kada se ovim Ugovorom (čl. 77. i 112.) 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 ostvario pravo na:

(1) starosnu mirovinu kada ostvari jedan od sljedećih uvjeta:

- radnik (muškarac i žena) kada navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, odnosno
- radnica kada navršši 15 godina mirovinskog staža i:
 - u 2015. godini – 61 godinu i 3 mjeseca života,
 - u 2016. godini – 61 godinu i 6 mjeseci života,
 - u 2017. godini – 61 godinu i 9 mjeseci života,
 - u 2018. godini – 62 godine života,
 - u 2019. godini – 62 godine i 3 mjeseca života,
 - u 2020. godini – 62 godine i 6 mjeseci života,
 - u 2021. godini – 62 godine i 9 mjeseci života,
 - u 2022. godini – 63 godine života,
 - u 2023. godini – 63 godine i 3 mjeseca života,
 - u 2024. godini – 63 godine i 6 mjeseci života,
 - u 2025. godini – 63 godine i 9 mjeseci života,
 - u 2026. godini – 64 godine života,
 - u 2027. godini – 64 godine i 3 mjeseca života,
 - u 2028. godini – 64 godine i 6 mjeseci života,
 - u 2029. godini – 64 godine i 9 mjeseci života.

(2) na prijevremenu starosnu mirovinu kada ostvari jedan od sljedećih uvjeta:

- radnik (muškarac i žena) kada navršši 60 godina života i 35 godina mirovinskog staža, odnosno,
- radnica kada navršši:
 - u 2015. godini – 56 godina i 3 mjeseca života i 31 godinu i 3 mjeseca mirovinskog staža,
 - u 2016. godini – 56 godina i 6 mjeseci života i 31 godinu i 6 mjeseci mirovinskog staža,
 - u 2017. godini – 56 godina i 9 mjeseci života i 31 godinu i 9 mjeseci mirovinskog staža,
 - u 2018. godini – 57 godina života i 32 godine mirovinskog staža,
 - u 2019. godini – 57 godina i 3 mjeseca života i 32 godine i 3 mjeseca mirovinskog staža,
 - u 2020. godini – 57 godina i 6 mjeseci života i 32 godine i 6 mjeseci mirovinskog staža,
 - u 2021. godini – 57 godina i 9 mjeseci života i 32 godine i 9 mjeseci mirovinskog staža,
 - u 2022. godini – 58 godina života i 33 godine mirovinskog staža,
 - u 2023. godini – 58 godina i 3 mjeseca života i 33 godine i 3 mjeseca mirovinskog staža,
 - u 2024. godini – 58 godina i 6 mjeseci života i 33 godine i 6 mjeseci mirovinskog staža,
 - u 2025. godini – 58 godina i 9 mjeseci života i 33 godine i 9 mjeseci mirovinskog staža,
 - u 2026. godini – 59 godina života i 34 godine mirovinskog staža,
 - u 2027. godini – 59 godina i 3 mjeseca života i 34 godine i 3 mjeseca mirovinskog staža,
 - u 2028. godini – 59 godina i 6 mjeseci života i 34 godine i 6 mjeseci mirovinskog staža,
 - u 2029. godini – 59 godina i 9 mjeseci života i 34 godine i 9 mjeseci mirovinskog staža.

Članak 114.

(1) Obraćanje 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) Zloupotreba prijave na korupciju predstavlja osobito tešku povredu iz radnog odnosa.

XIV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 115.

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.

XV. DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 116.

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

Članak 117.

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

Članak 118.

- (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 iščlani 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 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 119.

- (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,

Članak 120.

- (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 121.

- (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 od tri dana od imenovanja ili izbora, odnosno opoziva.

Članak 122.

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

XVI. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 123.

- (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 124.

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

Članak 125.

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 126.

- (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 127.

- (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 128.

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

Članak 129.

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 130.

- (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 dospjeća.
- (2) Sindikat organizira i provodi štrajk sukladno sindikalnim pravilima o štrajku i pozitivnim pravnim propisima Republike Hrvatske.

Članak 131.

- (1) Štrajk se mora najaviti drugoj ugovornoj stranki, a ne smije početi prije roka utvrđenog u članku 123. ovog Ugovora niti prije okončanja arbitraže iz članka 128. ovog Ugovora.
- (2) U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

XVII. ŠTRAJK

Članak 132.

- (1) Štrajk organizira i provodi Sindikat u skladu sa Zakonom.
- (2) Štrajkom upravlja štrajkački odbor.

Članak 133.

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

Članak 134.

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

Članak 135.

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 136.

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

XVIII. AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE

Članak 137.

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 138.

- (1) Prava radnika u društvu 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.
- (4) Radnici koji rade kod poslodavca preko agencije ne mogu ostvarivati manja prava od stalno zaposlenih radnika koji rade u društvu.

XIX. SOCIJALNI MIR

Članak 139.

- (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.

XX. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA

Članak 140.

- (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.

XXI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 141.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih stranaka.

Članak 142.

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

Članak 143.

- (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 Zakonom o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje.
- (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 144.

- (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 145.

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 146.

Ovaj Ugovor stupa na snagu prvog (1.) dana u mjesecu u kojem se potpiše ovaj Ugovor.

Članak 147.

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

Za Autocestu Rijeka – Zagreb d.d.

Predsjednik Uprave
Josip Šala

Za Sindikat

Nezavisni cestarski sindikat
Mijat Stanić, predsjednik

Ur.broj: 01-100-01- ____ /15