

Europski socijalni fond
Jačanje socijalnog dijaloga- faza II

SPEAK UP

*Socijalnim dijalogom do unapređenja radnih uvjeta u sektoru
cestovnog prometa*

Obuka sindikalnih povjerenika – pregled prava iz kolektivnih ugovora



Europska unija
Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.
Sadržaj ovog materijala isključiva je odgovornost Nezavisnog cestarskog sindikata.



Povijesni razvoj

Industrijski odnosi - pojam

Socijalni dijalog - bipartitni ili tripartitni dijalog na bilo kojoj razini koji kao partnere uključuje poslodavce, sindikate i eventualno vlast bez obzira na ciljeve tog dijaloga.

(Ishikawa 2003.)

Kolektivno pregovaranje - svako pregovaranje između poslodavca, skupine poslodavaca ili više skupina poslodavaca, s jedne strane, i jedne ili više radničkih organizacija s druge, radi:

- utvrđivanja radnih uvjeta i uvjeta za zapošljavanje,
- utvrđivanja odnosa između poslodavaca i radnika,
- uređivanja odnosa između poslodavaca i njihovih organizacija i jedne ili više radničkih organizacija.

(Konvencija 154. MOR-a)

Definicija kolektivnog ugovora

„Kolektivni ugovor je svaki pisani sporazum koji se odnosi na uvjete rada i zaposlenja zaključen između, s jedne strane, poslodavaca, skupine poslodavaca ili jedne ili više organizacija poslodavaca i s druge strane, jedne ili više reprezentativnih organizacija radnika ili, u odsutstvu takvih organizacija, predstavnika zainteresiranih radnika, valjano izabranih i opunomoćenih, u skladu s nacionalnim propisima.”

(Preporuka 91. MOR-a)

Prepis.

KOLEKTIVNI UGOVOR.

sklopljen između zidaranih radnika, uposlenih na gradnji škole u Varaždina i gradjevnog poduzeća Ing. Veljke Petaf iz Zagreba.

I. RADNO VRIJEME.

1/ Radno vrijeme je u principu osamčasno - dnevno-odnosno šetrdesetosem sati tjedno, sa sljedećom raspodjelom: od pol osam sati ujutro do dvanaest sati popodne, te od pol dva sata poslije podne do pol šest sati uveče u pet dana u tjednu. Subotom počinje rad u pol osam sati u jutro i traje do jedan sat poslije podne. U tim satovima rad je neprekidan.

2/ Gornje radno vrijeme može se sa posebnom sa radnika odobrenjem produžiti prema odredbama 51. 22. Uredbe o otvaranju i osiguranju trgovačkih i zanatskih radnje, te radnom vremenom ponedjeljka, što se dva sata dnevno. Ti sati se naplaćuju se kao prekovremeni rad.

3/ Ako poslodavac u iznimnim slučajevima naredi rad preko deset sati dnevno, tada se takovi sati plaćaju prema Zakonu o zaštiti radnika kao prekovremeni rad sa najmanje 50 % više na osnovnu satnu plaću.

4/ Noćni rad, u koji se uređujuva vrijeme od deset sati u veče do šest sati ujutro, kao i rad nedjeljom, plaća se sa 100 % nadoplataka za osnovnu satnu plaću.

5/ U slučaju, kada to priroda posla zahtijeva, t.j. ako se radi sa cementnim mortom, može se radno vrijeme produžiti sa nekoliko minuta, ali najdulje za pol sata tako, da se materijal gotovo nikad ne produžuje radnog vremena ne smatra se praktičnim radom i plaća se sa običnom satnom plaćom. Ne nije dopušteno konstantno to praktikovati.

6/ Radno vrijeme i raspodoba istoga, u koliko bi se radije u zimskim mjesecima, skratiti do se, odnočno uređiti početak i završetak rada, te odnočno posao tako, da se po mogućnosti poštigne šetrdesetosem satni radni tjedan.

II. ISPLATA.

1/ Isplata vrši se svake subote odmah nakon završetka rada, t.j. poslije jedan sat po podne, a plaćaju se efektivni radni sati po odbitku poreza i primosa za osiguranje blagajnu.

2/ Svako sekunje na početak isplate dalje od jednog sata plaća se kao za radu provedeno vrijeme.

III. PLAĆE.

1/ Plaće odredjuju se za sidare sa tri kategorije i to: prva sa Din. 6.50, druga sa Din. 6.- i treća sa Din. 5.50 po satu.

2/ Za posebne poslove sa terascenju, glazuri, štendniscima, stubanc, dvostranoj isplati itd. naplaćuje se doplatek od jedan Dinar za sat.

IV. RADNIŠKA ORGANIZACIJA I RADN. POVJERENICI.

1/ Poslodavac priznaje radnika organizaciju kao predste niou sviju radnika.

2/ Priznaje se pravo radnicima na biranje radniških povjerenika po Zakonu o zaštiti radnika.

3/ Radniški povjerenici imaju se u svom radu strogo pridržavati Zakona o zaštiti radnika, te Poslovnika o radu radn. povjerenika.

4/ Radniški povjerenik radi kao i ostali radnici.

V. OPĆE ODREDBE.

1/ Sa sidarima se radu raspoređuju samo poslodavac i po njima namješteni poslovođa.

2/ Radnici sa obavljaju sa radnjiv i svršenom rad, te svojemu angažmanju sviju svojih dužnosti.

3/ Svi materijal i alat se predje na gradnji i ust svojim poslovođama, te se ga ne može niti inače upotrijebiti, nego sa odobrenjem poslovođe, koji sa gradnje odvozi bez smanja poslovođa. Svi materijal i alat koji kradjivo su.

4/ Na gradnji se inače uređili kerake /gredarča/ sa pre- svršenju sidara i kerak na navrtanju. Iste predlozi sa ne biti neprovideno sključen, a u koliko se radi u zimi, treba biti oprezniji. Iste tako treba sa oprezi biti oprezniji /kmita/ samo sa pitku vodu.

5/ Gredarča mora biti sigurna i uređena, u sa sigurnije odrediti sa poslovođom jednog istog radnika i dati sa za to vrijeme urutar radnog vremena.

6/ Radnici sa sigurnije i radno mora voditi radniški povjerenik, i sa event. sačinjavati ugovor sa poslovođom.

7/ Ue može se u nikom slučaju upotrijebiti sidarskog radnika bez valjanog poslovođe radnje. Svi poslovi sidarski radnici izdu sa sa odnočno 100. % primaju odnočno sa sigurnije Obično Obla- štiti i Varaždina. Odnočno treba sa prijavu radjara sa sa osnovu sigurnije sa poslovođom sa.

8/ Sve škole sviju vrsta, iude radnici svršenju sive prava odredbama Pravilnika o higijenskim i zdravstvenim uslovima u radu sa radnicima.

9/ Ovaj ugovor vrše obje ugovorene strane i iudu sa sa sa obje strane striktno pridržavati u svim njegovim odredbama.

10/ Ovaj ugovor vrši od dana njegovog potpisane, sa dok traje rad na gradnji škole u Varaždina.

u varaždina, dan 17. jula 1931.

za poduzeće: Ing. Veljke Petaf iz Zagreba.
za radnika: Dobošević v.r.,
Klanjec v.r.,
Josić Štrelski v.r.,
V. Klanjec v.r.

za:
RADNIŠKA ORGANIZACIJA ZA SVIJU
I SIGURNIJE POKRETNOSTI
VARAŽDINA - v. grana v.r.

Kolektivni ugovor, 1931.

Pregled kolektivnih ugovora Nezavisnog cestarskog sindikata

Zasnivanje radnog odnosa

UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

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

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani:

- rokom,
- izvršenjem određenog posla,
- nastupanjem određenog događaja.

Prenošenje ugovora na novog poslodavca

HAC, HAC-ONC, ARZ

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.

Radnik čiji je ugovor o radu prenesen na takav način, 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.

BINA ISTRA

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

Iznimno, zbog nemogućnosti obavljanja poslova korištenjem postojeće vlastite radne snage i opreme, Poslodavac može ustupiti takve poslove vanjskim izvođačima, ali se obvezuje osigurati prijenos ugovora i svih prava u razini koju su radnici imali kod Poslodavca.

U slučaju da poslodavac na kojeg su ugovori preneseni prestane poslovati u roku kraćem od 2 godine Poslodavac se obvezuje ponovno preuzeti ugovore tj. ponovno zaposliti te radnike.

Sporazumna izmjena ugovora o radu

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.

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.

Rehabilitacija radnika

Upozorenje radnika na propuste iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza ugovora o radu prestaje biti osnova na kojoj poslodavac može temeljiti odluku o otkazu ugovora o radu, protekom 3 godine rada od dana kada je predmetno upozorenje dostavljeno radniku na kojeg se odnosi.

Pod pojmom upozorenja radnika na propuste iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza ugovora o radu smatraju se sva pismena koja poslodavac uputi radniku, a čiji sadržaj ukazuje na povredu obveza iz radnog odnosa i ukazivanje poslodavca radniku na posljedice takvog njegovog postupanja.

Radno vrijeme

Puno / nepuno radno vrijeme

- **puno radno vrijeme** utvrđuje se u trajanju od 40 sati tjedno
- radni tjedan traje pet radnih dana, u pravilu od ponedjeljka do petka
 - iznimka: smjenski rad (organiziran u najmanje 2 smjene)
- **nepuno radno vrijeme** – kada priroda i opseg posla tj. organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu
 - radnici imaju prava i obveze kao da rade u punom radnom vremenu, a ostvaruju ih u opsegu koji ovisi o dužini radnog vremena ako zakonom nije povoljnije propisano

Skraćeno radno vrijeme

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

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

Prekovremeni rad

Radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena najviše do 8 sati tjedno u slučaju:

- više sile
- izvanrednog povećanja opsega posla i
- drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe.

Ako prekovremeni rad određenog radnika traje duže od četiri tjedna neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika zaposlenih kod Poslodavca prelazi deset posto ukupnog radnog vremena u određenom mjesecu, o prekovremenom radu mora se obavijestiti inspektor rada.

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

Trudnica, majka s djetetom do 3 godine starosti, roditelj koji radi polovicu punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti može raditi prekovremeno samo uz pisani pristanak na prekovremeni rad.

Poslodavac će radi izbjegavanja prekovremenog rada provoditi mjere kao što su: raspored radnika iz drugih ustrojstvenih jedinica, sezonsko zapošljavanje i slično, a sve sukladno Zakonu.

Potvrdu o obavljenom prekovremenom radu, poslodavac će izdati na zahtjev radnika podnesen u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad izvršen.

Preraspodjela radnog vremena

- Na poslovima na kojima se opseg poslova povećava u određenim razdobljima godine, radi čega se poslovi ne mogu obaviti u redovnom punom ili nepunom radnom vremenu, može se uvesti preraspodjela radnog vremena.
- Razdoblje u kojemu radnik radi duže od punog ili nepunog radnog može iznositi 6 mjeseci.
- Preraspodijeljeno radno vrijeme svodi se na puno odnosno nepuno radno vrijeme po svakom završetku neprekidnih 12 mjeseci od početka primjene plana preraspodjele.
- Neiskorišteni sati preraspodjele bit će isplaćeni kao prekovremeni sati i obračunati s plaćom za mjesec završetka 8-mjesečnog razdoblja, a nakon proteka referentnog razdoblja, a manjak sati svodi se na puno odnosno nepuno radno vrijeme.
- Razdoblje u kojem radnik radi dulje, tjedno radno vrijeme zajedno s prekovremenim radom ne smije trajati duže od 48 sati tjedno, a samo iznimno 56 sati tjedno (ako je radnik poslodavcu dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad).
- Izjavu o radu u preraspodijeljenom radnom vremenu (do 48 sati) dužni su dostaviti i trudna radnica, roditelj s djetetom do 3 g. starosti, samohrani roditelj s djetetom do 6 g. starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu.
- Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju kada traje duže od redovnog punog ili nepunog radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

Smjenski rad

- Obzirom na djelatnost poslodavca koja se obavlja od 0 – 24, radno vrijeme radnika raspoređeno je u dvije ili tri smjene.
- Poslodavac će obavijestiti radnika o radnom rasporedu **8 dana unaprijed** osim u izvanrednim slučajevima potrebe rada ili drugih okolnosti.

Vrijeme pripravnosti (pasivno dežurstvo)

Maloljetni radnici, trudnice, majke do 2 godine djetetova života te samohrani roditelj s djetetom do 3 godine djetetova života ne mogu se rasporediti u rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pristanka.

Uvećanje osnovne plaće:

pasivno dežurstvo za neradne dane i blagdane.....	20%
pasivno dežurstvo za radne dane uključujući subote	10%

Odmori i dopusti

Stanka

Radnik koji radi puno radno vrijeme ima unutar radnog vremena pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta.

Vrijeme stanke ubraja se u radno vrijeme i ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

Radnici koji rade dulje od 10 sati dnevno, imaju pravo na odmor u tijeku rada u dvostrukom trajanju stanke (60 min).

Ako se zbog prirode posla radniku ne može osigurati stanika u trajanju od 30 odnosno 60 minuta, poslodavac je dužan osigurati stanku radniku u dva dijela.

Radnica koja doji dijete ima pravo do godine dana djetetova života na korištenje stanke za dojenje djeteta:

dva puta po sat vremena + odmor od 30 minuta

neprekidno 2 sata i 30 minuta (u dogovoru s poslodavcem ali uz predočenje potvrde ovlaštenog liječnika da doji dijete i to do 2 godine starosti djeteta).

Dnevni odmor

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od **najmanje 12 sati neprekidno**.

Radnik ne smije raditi više od 12 sati neprekidno osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.)

Tjedni odmor

- Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, u pravilu nedjeljom.
- Poslodavac će, ukoliko organizacija rada to dozvoljava, nastojati omogućiti radnicima tjedni odmor u trajanju od 48 sati.
- Ako je prijeko potrebno raditi nedjeljom radniku će se osigurati odmor tijekom narednog tjedna.

Godišnji odmor

- Godišnji odmor utvrđen je u trajanju od 27 dana svim radnicima.
 - Ne uračunavaju se blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom, subote i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik.
 - Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima - prvi dio korištenja poslodavac mora omogućiti u trajanju od najmanje 2 tjedna, koje mora iskoristiti tijekom kalendarske godine za koju to pravo ostvari, a ostatak u skladu s rasporedom korištenja, najkasnije do 30. lipnja iduće godine.
- Radnik ima pravo do **tri dana godišnjeg** odmora koristiti kad on to želi o čemu mora obavijestiti poslodavca najmanje tri dana prije početka korištenja ali takvo korištenje ne smije remetiti redovno poslovanje.

Plaćeni dopust

- Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće do najviše **7 radnih dana** u jednoj kalendarskoj godini.
- Poslodavac može odobriti pravo na plaćeni dopust u trajanju i **više od ukupno 7 radnih dana**, ako se u toku iste godine ponovi slučaj potrebe taksativno naveden u kolektivnom ugovoru, a **najviše do 10 radnih dana**.
- U slučaju kada je radnik na godišnjem odmoru pravo na plaćeni dopust ima pravo ostvariti i naknadno, u dogovoru s poslodavcem.
- Iznimno se može radniku odobriti **dodatnih 15 dana** za pripremanje i polaganje:
 - pravosudnog ispita,
 - obranu magistarskog rada,
 - obranu doktorata.

Neplaćeni dopust

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev **odobriti** dopust bez naknade plaće do 30 dana u sljedećim slučajevima:

- njega člana uže obitelji,
- gradnje ili popravka kuće ili stana,
- liječenja na vlastiti trošak,
- izobrazbe, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak,
- sudjelovanje u kulturno–umjetničkim, športskim priredbama i dr. priredbama sličnog karaktera,
- drugim opravdanim slučajevima.

U opravdanim slučajevima poslodavac radniku može odobriti dopust i dulji od 30 dana.

Plaća

Plaća

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

- osnovne plaće utvrđene na osnovi složenosti poslovaradnog mjesta na kojemu radnik radi i
- dodataka osnovnoj plaći po osnovi radnog staža i ostalih uvećanja osnovne plaće.

Radnicima se plaća isplaćuje:

- u razdobljima koja ne smiju biti duža od mjesec dana,
- jednokratno, i to najkasnije do 5. u mjesecu za prethodni mjesec

Plaća

Osnovna plaća = osnovica * koeficijent složenosti poslova



3.696,63



1,00 – 3,53

Usklađenje visine osnovne plaće obavit će se u skladu s povećanjem troškova života u RH, dvaput godišnje, 1. travnja i 1. listopada, sukladno objavljenim podacima Državnog zavoda za statistiku Republike Hrvatske.

PLAĆA

	OSNOVICA	KOEFICIJENTI	UVEĆANJE PO GODINI STAŽA	STALNI DODATAK NA PLAĆU	KOREKCIJA PLAĆE
HAC	3.118,08	1,30 - 8,80 (+ 0,20)	0,5		Sukladno povećanju potrošačkih cijena u RH
HAC – ONC	3.118,08	1,30 - 9,00	0,5		Sukladno povećanju potrošačkih cijena u RH
ARZ	3.108,94	1,70 - 7,40	0,5		Sukladno povećanju potrošačkih cijena u RH
HRVATSKE CESTE	2.970,65	1,20 - 9,60 (+0,20)	0,5		Sukladno povećanju potrošačkih cijena u RH
BINA ISTRA	3.696,63	1,00 - 3,53	0,5		/
EGIS	2.848,65	1,15 - 4,80	0,3 (0,5)		U visini indeksa povećanja troškova života u Republici Hrvatskoj
LIKA CESTE	2.529,55	1,00 - 5,00	0,5	500	/
ŽUPANIJSKE CESTE SPLIT	2.529,55	1,00 - 5,00	0,5	700	/
GIU - SPIVH	2.529,55	1,00 - 5,00	0,5	500	/

Plaća

Na svim radnim mjestima za koja se osnovna plaća obračunava primjenom koeficijenata, na osnovi opisa radnog mjesta i određenih kriterija složenosti, **dodaje se koeficijent od 0,06** kao nepromijenjeni dodatak koeficijentima sve dok vrijedi ovaj Kolektivni ugovor (dodatni koeficijent ulazi u obračun osnovne plaće).

Radniku koji se prvi put zapošljava kod poslodavca, a kojeg je potrebno obučiti za rad, **umanjuje se plaća za 6%** do 1 godine neprekidnog rada kod poslodavca.

Plaća - napredovanje

- Godine radnog staža nisu obavezan kriterij za određivanje razreda koeficijenta radnika, već radnik iznimno, temeljem kvalitetnijeg obavljanja posla, može prijeći u viši naplatni razred temeljem prijedloga rukovoditelja službi.
 - Promjena razreda može se izvršiti isključivo od nižeg razreda prema višem.
 - Odluka Uprave o prijelazu u viši razred donosi se jednom godišnje, odnosno do 31. prosinca tekuće godine za godinu koja slijedi.
 - Uvjeti za prelazak u viši razred temeljem radnog staža utvrđuju se prema neprekidno ostvarenom radnom stažu pojedinog radnika u Društvu na dan 31. prosinca tekuće godine.
 - O odluci Uprave kojom se odobrava prelazak radnika u viši razred, poslodavac će obavijestiti radničko vijeće 15 dana prije datuma primjene odluke.
- !** U slučaju kada radnik po nalogu ovlaštenog rukovoditelja privremeno, a najmanje 30 dana neprekidno, obavlja poslove drugog privremeno odsutnog radnika (G.O., bolovanje i sl.) te kada su ti poslovi vrednovani višim koeficijentom od poslova koje on inače obavlja temeljem ugovora o radu, radniku za to vrijeme pripada povoljnija plaća.

Naknada plaće

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

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obnašanja zadaće člana radničkog vijeća (6 sati tjedno) ili sindikalnog povjerenika,
- obrazovanja ili osposobljavanja prema potrebama poslodavca,
- traženja novog zaposlenja u slučaju otkaza ugovora o radu s otkaznim rokom (4 sata tjedno),
- 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 (4 sata tjedno),
- prekida rada dok mu se osigura zaštita od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja,
- dobrovoljnog darivanja krvi.

DODACI NA PLAĆU

%	Prekovremeni rad	Noćni rad	Rad nedjeljom	Smjenski rad (II. smjena)	Otežani uvjeti rada	Rad blagdanom
HAC	50	40	35	15	20	50
HAC – ONC	50	40	35	15	20	150/50 (do 8 h rada/8-12h)
ARZ	50	40	35	10	20	50
HRVATSKE CESTE	50	35	35 *subota 25	10	25	50
BINA ISTRA	*50/60	35	35	10	25	50 (+8 slobodnih sati na blagdan u nedjelju)
EGIS	30	30	30	/	/	Katolički Uskrs i Božić 50
LIKA CESTE	50	30	35	10	15	50
ŽUPANIJSKE CESTE SPLIT	50	30	35	10	15	50
GIU - SPIVH	50	30	35	10	15	50

Uvećanja osnovne plaće

- rad u slučaju prekida korištenja godišnjeg odmora ili slobodnih sati – 50%
- dodatak za obračun utrška u službi naplate cestarine – 3,5%
- dodatak za obračun utrška u službi naplate cestarine na naplatnim postajama Umag, Pula, Učka i Kanfanar u razdoblju od 01.06. do 30.09. – 7%
- pasivno dežurstvo za neradne dane i blagdan – 20%
- pasivno dežurstvo za radne dane uključujući subote – 10%

Naknada za vrijeme bolovanja

- 100% osnovice - bolovanja do 42 dana zbog liječenja uslijed ozljede na radu, čuvanja trudnoće ili zbog profesionalnog oboljenja
- 90% osnovne plaće uvećane za radni staž - za vrijeme bolovanja do 42 dana

Ostala materijalna prava radnika

	HAC	HAC - ONC	ARZ	HRVATSKE CESTE	BINA ISTRA
USKRSNICA	500,00 kn	500,00 kn	/	500,00 kn	/
DAR U NARAVI	u vrijednosti od 400,00 kn	u vrijednosti od 400,00 kn	u vrijednosti od 400,00 kn	u vrijednosti od 400,00 kn	/
REGRES	1.000,00 kn	1.000,00 kn	/	1.000,00	3.000,00 kn (brutto II)*
BOŽIĆNICA	1.000,00 kn	1.000,00 kn	/	2.000,00 (zajedno s uskrsnicom max neoporezivi iznos)	2.000,00 kn (+ 500,00 kn za uspješan rad kolektiva)
DAR ZA DIJETE	600,00 kn	600,00 kn	600,00 kn	600,00 kn	600,00 kn
UPLATA U III. MIROVINSKI STUP	/	300,00 kn/mj.	200,00 kn/mj.	300,00 kn/mj.	3.000,00 kn*

	EGIS	LIKA CESTE *može se isplatiti	ŽUPANIJSKE CESTE SPLIT	SPIVH - GIU
USKRSNICA	700,00 kn	*	*	*
DAR U NARAVI	/	*	*	*
REGRES	1.000,00 kn	*	*	*
BOŽIĆNICA	800,00 kn* (zajedno s uskrsnicom ukupno 1.500,00 kn)	*	*	*
DAR ZA DIJETE	600,00 kn	*	*	*
UPLATA U III. MIROVINSKI STUP	/	/	/	/

OTPREMNINA

	Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu	Puna starosna mirovina	Prijevremena starosna mirovina
HAC	35% mjesečne bruto plaće * broj godina rada kod poslodavca	8.000,00 kn (neoporezivo) + 12.000,00 kn neto (oporezivo)	Dokup do najviše 5 g. staža +8.000,00 + 12.000,00 kn
HAC – ONC	35% mjesečne bruto plaće * broj godina rada kod poslodavca	8.000,00 kn (neoporezivo) + 12.000,00 kn neto (oporezivo)	Dokup do najviše 5 g. staža +8.000,00 + 12.000,00 kn
ARZ	35% mjesečne bruto plaće * broj godina rada kod poslodavca	8.000,00 kn (neoporezivo) + 12.000,00 kn neto (oporezivo)	8.000,00 + 12.000,00 kn + razlika plaće i mirovine do stjecanja pune starosne mirovine, u max iznosu do 200.000,00 kn neto
HRVATSKE CESTE	1/3 prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene u posljednja 3 mjeseca * broj godina rada kod poslodavca	12.000,00 kn	Razlika plaće i mirovine do stjecanja pune starosne mirovine, u max iznosu do 200.000,00 kn neto
BINA ISTRA	40% mjesečne bruto plaće * broj godina rada kod poslodavca	8.000,00 kn (neoporezivo) + 12.000,00 kn uplate u III. mirovinski stup	/
EGIS	1/3 prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene u posljednja 3 mjeseca * broj godina rada kod poslodavca	8.000,00 kn	/
LIKA CESTE	1/3 prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene u posljednja 3 mjeseca * broj godina rada kod poslodavca = max 6 prosječnih bruto plaća	8.000,00 kn (neoporezivo) + 8.000,00 oporezivo / po oduci poslodavca	/
ŽUPANIJSKE CESTE SPLIT	/	8.000,00 kn (neoporezivo) + 10.000,00 (oporezivo)	/
GIU - SPIVH	1/3 prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene u posljednja 3 mjeseca * broj godina rada kod poslodavca	Može se isplatiti do max 8.000, 00 kn (neoporezivo)	/

SOLIDARNA POMOĆ

	INVALIDNOST do 30%	INVALIDNOST 31-60%	INVALIDNOST 61-100%	SMRT RODITELJA, DJECE, BRAČNOG DRUGA	ROĐENJE DJETETA	BOLOVANJE DUŽE OD 90 DANA	SMRT RADNIKA	OSTALO
HAC	2.500,00 kn	3.500,00 kn	5.000,00 kn	3.000,00 kn	5.000,00	2.500,00 kn	7.500,00 + 2.500,00 (trošak ukopa)	/
HAC – ONC	2.500,00 kn	3.500,00 kn	5.000,00 kn	3.000,00 kn	3.326, 00 kn	2.500,00 kn	7.500,00 + 2.500,00 (trošak ukopa)	/
ARZ	2.500,00 kn	3.500,00 kn	5.000,00 kn	3.000,00 kn	3.326, 00 kn	2.500,00 kn	7.500,00 + 10.000,00 (trošak ukopa)	Naknada za lijekove koji nisu na listi HZZO-a i nabavku invalidskih kolica
HRVATSKE CESTE	5.000,00 kn			3.000,00 kn	3.326,00	2.500,00 kn	7.500,00 kn	Naknada za lijekove koji nisu na listi HZZO-a i nabavku invalidskih kolica, elementarnu nepogodu
BINA ISTRA	2.500,00 kn			3.000,00 kn	3.326, 00 kn	2.500,00 kn	7.500,00 kn	Invaliditet djeteta radnika veći od 30% u iznosu od 5.000,00 kn
EGIS	5,000,00 kn			3.000,00 kn	3.326,00 kn	2.500,00 kn	7.500,00 kn	10.000,00 kn za uklanjanje posljedica elem. nepogode
LIKA CESTE	2,500,00 kn			Prema odluci Uprave	/	2.500,00 kn	Prema odluci Uprave	/
ŽUPANIJSKE CESTE SPLIT	* Može se isplatiti			*	*	*	*	*
GIU - SPIVH	* Može se isplatiti			*	*	*	*	*

Dnevnica

Kada poslodavac uputi radnika na službeno putovanje u zemlji, radniku pripada dnevnicu u maksimalno neoporezivom iznosu sukladno propisima važećim u trenutku isplate i naknada prijevoznih troškova i troškova noćenja u visini stvarnih troškova.

- iznos dnevnice = 170,00 kn

Terenski dodatak

Kada radnik radi izvan sjedišta ugovorenog mjesta rada – rad na terenu, pripada mu pravo na terenski dodatak.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Nalog za rad na terenu se izdaje u pismenom obliku.

Naknada za rad na terenu pripada svim radnicima pod istim uvjetima, na istom terenu jednaki terenski dodatak.

Terenski dodatak se isplaćuje sukladno Pravilniku o porezu na dohodak, a najmanje 40,00 kn dnevno.

PRIJEVOZ	HAC	HAC-ONC / ARZ	HC	BINA ISTR	EGIS	LIKA CESTA	ŽC SPLIT	GIU
GRADSKI	Naknada u visini mjesečnog pokaza u određenoj zoni	Naknada u visini mjesečnog pokaza u određenoj zoni	Naknada u visini troškova prijevoza do maksimalne visine iznosa od 1.500,00 kn	0,80 -1, 20 kn/km za udaljenost veću od 1,5 km, a do 60 km. Iznad 60 km u dogovoru s poslodavcem	Naknada u visini troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesečne karte	Prema cjeniku odabranog prijevoznika do max udaljenosti od 30 km	Prema cjeniku odabranog prijevoznika do max udaljenosti od 30 km	Prema cjeniku odabranog prijevoznika do max udaljenosti od 30 km
MEĐUGRADSKI	9 litara Eurosuper goriva na 100 km do maksimalnog iznosa od 1.500,00 kn mjesečno	9 litara Eurosuper goriva na 100 km do maksimalnog iznosa od 1.350,00 kn mjesečno		može se dogovoriti iznos naknade troška koji ne može biti manji od iznosa troška za udaljenost od 60 km				

Osiguranje radnika

Poslodavac je dužan radnika osigurati za slučaj ozljede na radu i oboljenja od profesionalne bolesti, sukladno posebnim propisima.

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

Poslodavac će sklopiti ugovor o dodatnoj zdravstvenoj zaštiti radnika.

Poslodavac će o sklopljenom ugovoru o osiguranju izvijestiti Radničko vijeće.

Ostala materijalna prava

- Naknada za odvojeni život
- Naknada za korištenje privatnog automobila
- Jubilarna nagrada

Zaštita i sigurnost na radu

Izbor povjerenika za ZNR

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

ZZNR:

- Radnici između sebe mogu izabrati povjerenika za zaštitu na radu
- Izbor povjerenika kod poslodavca do 20 zaposlenih provodi se na skupu radnika kojeg saziva poslodavac
- Izbor povjerenika kod poslodavca iznad 20 zaposlenih provodi se prema propisima za izbor radničkog vijeća

Q/A
