

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 reperezentativnih organizacija radnika ili, u odsutstvu takvih organizacija, predstavnika zainteresiranih radnika, valjano izabranih i opunomoćenih, u skladu s nacionalnim propisima.”

(Preporuka 91. MOR-a)

24. 1036

111

111

111

111

111

111

111

111

111

111

111

111

111

111

111

111

111

111

111

2. *Journal of the American Medical Association*, 1992; 267: 1033-1036.

2. *Journal of the American Medical Association*, 1992; 267: 1033-1036.

2. *Journal of the American Medical Association*, 1992; 267: 1033-1036.

2. *Journal of the American Medical Association*, 1992; 267: 1033-1036.

2. *Journal of the American Medical Association*, 1992; 267: 1033-1036.

2. *Journal of the American Medical Association*, 1992; 267: 1033-1036.

2. *Journal of the American Medical Association*, 1992; 267: 1033-1036.

2. *Journal of the American Medical Association*, 1992; 267: 1033-1036.

2. *Journal of the American Medical Association*, 1992; 267: 1033-1036.

2. *Journal of the American Medical Association*, 1992; 267: 1033-1036.

2. *Journal of the American Medical Association*, 1992; 267: 1033-1036.

2. *Journal of the American Medical Association*, 1992; 267: 1033-1036.

2. *Journal of the American Medical Association*, 1992; 267: 1033-1036.

2. *Journal of the American Medical Association*, 1992; 267: 1033-1036.

2. *Journal of the American Medical Association*, 1992; 267: 1033-1036.

2. *Journal of the American Medical Association*, 1992; 267: 1033-1036.

2. *Journal of the American Medical Association*, 1992; 267: 1033-1036.

2. *Journal of the American Medical Association*, 1992; 267: 1033-1036.

2. *Journal of the American Medical Association*, 1992; 267: 1033-1036.

2. *Journal of the American Medical Association*, 1992; 267: 1033-1036.

2. *Journal of the American Medical Association*, 1992; 267: 1033-1036.

2. *Journal of the American Medical Association*, 1992; 267: 1033-1036.

Kolektivni ugovor, 1931.

Pregled kolektivnih ugovora Nezavisnog cestarskog sindikata

Zasnivanje radnog odnosa

VRIJEME SKLAPANJA UGOVORA O RADU

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, ako zakonom nije drugačije određeno.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme smatra se da je ugovor sklopljen na neodređeno. 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.

Uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti samo ako za to postoji objektivan razlog (potrebno navesti u ugovoru).

VRIJEME SKLAPANJA UGOVORA O RADU - II

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od 3 godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom, što se ne odnosi se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje, smatra se ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Prekid kraći od 2 mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od 3 godine.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno ovim odredbama ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

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

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 ovakav 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.

CESTING OSIJEK

Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese poduzeće ili dio poduzeća, na novog poslodavca prenose se i svi ugovori o radu radnika koji rade u poduzeću ili dijelu poduzeća koje je predmet prenošenja, kao i prava iz ovog Ugovora sve do isteka vremena njegova važenja.

Prilikom pregovora oko sklapanja ugovora o statusnoj promjeni sa novim poslodavcem jedna od stranki u pregovorima obvezno su sindikati, potpisnici kolektivnog ugovora.

Prestanak ugovora o radu

Načini prestanka ugovora o radu

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja,
- dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- otkazom (redoviti otkaz radnika – poslovno uvjetovani, osobno uvjetovani, otkaz zbog skrivljenog ponašanja i izvanredni otkaz),
- odlukom nadležnog suda.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

Ukoliko poslodavac otkazuje ugovor o radu dužan je prethodno se **savjetovati** s radničkim vijećem.

Obveze poslodavca pri otkazivanju

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima u skladu s odredbama ZOR-a.

Pri odlučivanju o poslovnom i osobnom uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Dok je radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, poslodavac mu ne može otkazati ugovor o radu, ali ta zabrana ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Poslodavac može otkazati radniku kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, odnosno ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, suglasnost daje sindikalni povjerenik.

Izmjena ugovora o radu

Invalidu rada, radniku kod kojeg postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radno sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu sa posebnim propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja poslova poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

- Takvom radniku iz mogu biti ponuđeni i poslovi niže stručne spreme do postojanja slobodnog radnog mjesta u okviru njegove stručne spreme.
- Radnik zadržava osnovni koeficijent koji je imao prije nastanka gore navedenih okolnosti.
- U slučaju da je radnik odbio prihvatiti izmijenjeni ugovor o radu, zadržava pravo na otpremninu.*

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Odredbe koje se odnose na otkaz ugovora o radu, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkaže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako u tom slučaju radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

U slučaju takvog otkaza, rok za zaštitu prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Radno vrijeme

Puno / nepuno radno vrijeme

- **puno radno vrijeme** iznosi 40 sati tjedno (u pravilu 8 sati ali ne manje od 6)
radno vrijeme u tjednu raspoređuje se na 5 uzastopnih radnih dana
- **nepuno radno vrijeme** može iznositi manje od 40 sati kada to zahtijeva organizacija rada, priroda poslova i radnih zadataka ili druge okolnosti
- poslodavac radnicima koji rade u nepunom radnom vremenu isplaćuje sva materijalna prava (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane, troškovi prijevoza...) kao da rade u punom radnom vremenu

Skraćeno radno vrijeme

Na poslovima na kojima se ni uz primjenu mjera zaštite i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Takvi poslovi i radno vrijeme utvrđuju se posebnim propisom.

ZOR: 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 10 sati tjedno** (max 170 sati godišnje) u slučaju:

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

Ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev je poslodavac dužan pisano potvrditi u roku od 7 dana od kada je prekovremeni rad izvršen a **obavezno prije obračuna plaće za mjesec u kojem je radnik radio prekovremeno.**

Prekovremeni rad se ne može narediti radniku kod kojega je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili opasnost od nastanka invalidnosti, dok trudnica, majke s djetetom do 3 g. starosti, roditelji koji zbog težih smetnji u razvoju djeteta rade ½ radnog vremena, samohrani roditelji s djetetom do 6 g. starosti mogu samo uz pisani pristanak.

Poslodavac će radi izbjegavanja prekovremenog rada provoditi mjere kao što su: raspored radnika iz drugih ustrojstvenih jedinica, sezonsko zapošljavanje i sl.

Za ostvarene prekovremene sate radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću ili pravo na slobodne dane/sate, a može se i pismeno izjasniti da želi koristiti slobodne dane/sate (1 sat prekovremenog rada = 1, 50 slobodnih sati).

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

Preraspodjela radnog vremena

- Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono ne smije biti duže od 48 sati tjedno, odnosno 56 sati tjedno, uz uvjet da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad. Preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 6 mjeseci.
- Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- Preraspodjela radnog vremena utvrđuje se odlukom poslodavca koji obvezno sadržava: vrijeme duljeg i kraćeg trajanja rada, popis radnika obuhvaćenim preraspodjelom te izjave radnika koji rade duže od 48 sati tjedno, a najviše do 56 sati tjedno, o njihovom pristanku na rad u tako preraspodijeljenom radnom vremenu.
- Plan preraspodjele rada utvrđuje poslodavac te o takvom radu mora radnika upoznati najkasnije 8 dana prije početka rada.
- Preraspodijeljeno radno vrijeme svodi se na puno radno vrijeme do 31. prosinca za tekuću kalendarsku godinu, neiskorišteni sati preraspodjele isplaćuju se kao prekovremeni sati i obračunavaju s plaćom za prosinac, a manjak sati se svodi na puno odnosno nepuno radno vrijeme.

Smjenski rad

Rad u smjenama je organizacija rada kod poslodavca kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

Smjenski radnik je radnik koji kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

Vrijeme pripravnosti (pasivno dežurstvo)

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

Vrijeme pripravnosti uređuje se ugovorom o radu.

Visina naknade za pripravnost- nije ugovorena KU

- naknadu za pasivno dežurstvo ostvaruje radnik kad stoji na raspolaganju poduzeću za sigurnosne intervencije odvijanja prometa i ostale hitne radnje (radnik u zimskoj službi, radnik u ophodnji te radnik na održavanju semafora u zimskom i ljetnom razdoblju) u iznosu od 10% satnice za svaki sat pripravnosti

Poslodavac mora obavijestiti radnika o rasporedu ili promjeni dežurstva najmanje 4 dana unaprijed (ZOR 8 dana unaprijed), osim u slučaju hitne potrebe za zamjenom drugog radnika.

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.

Mjesečni fond sati

U radno vrijeme koje ulazi u mjesečni fond sati radnika računa se i vrijeme koje radnik nije radio:

- zbog obaveznog liječničkog pregleda - 8 sati,
- zbog prekida i zastoja u radu do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran,
- zbog rada u tijelima poslodavca, rada u sindikatu, rada povjerenika radnika za zaštitu na radu, rada radničkog vijeća ili drugim aktivnostima vezanim za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa – stvarno vrijeme, a najviše kao da je radio (za radnike koji rade u smjenama vrijeme trajanja smjene),
- zbog predviđene stanke u toku dnevnog odmora.

Odmori i dopusti

Stanka

- radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima pravo na stanku od **30 minuta**
- stanka ne smije biti određena u prva 2 sata nakon početka rada, niti u zadnjem satu prije završetka rada
- poslodavac je dužan za radnika koji radi u smjenama propisati vrijeme stanke za svako pojedino radno mjesto u unaprijed utvrđenom rasporedu smjena
- vrijeme odmora smatra se vremenom provedenim na radu

Dnevni odmor

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od od najmanje 12 sati neprekidno.

Iznimno, poslodavac je dužan punoljetnom radniku koji radi na sezonskim poslovima (zimski služba), a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje deset sati. (odredba se ne može primijeniti na mobilne radnike)

Takvom radniku mora se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristio, odnosno koristio ga je u kraćem trajanju.

Tjedni odmor

- Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 24 sata neprekidno kojem se pribraja dnevni odmor.
- Tjedni odmor se u pravilu koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi ili iza nje slijedi.
- Ako je potrebno da radnik radi na dan svoga tjednog odmora, osigurati će mu se korištenje zamjenskog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.
- Rad na dan tjednog odmora određuje se pisanim nalogom poslodavca.
- Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ne mogu iskoristiti tjedni odmor zbog objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, uz koji se ne pribraja dnevni odmor.

Godišnji odmor

- najkraće trajanje je 20 radnih dana, a najduže trajanje je 30 radnih dana

- kategorije za dodatne dane:

složenost poslova, duljina radnog staža, godine života radnika (od 55- 2 dana, od 60- 3 dana), socijalni uvjeti

(duljina radnog staža, uvjeti rada, složenost poslova i socijalni uvjeti)

ne uračunavaju se blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom, subote i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik (trajanje godišnjeg odmora računa se u petodnevnom radnom tjednu)

- godišnji odmor se može koristiti u više dijelova
- godišnji odmor u dijelovima - prvi dio korištenja poslodavac mora omogućiti u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno, koje mora iskoristiti tijekom kalendarske godine za koju to pravo ostvari, a ostatak u skladu s rasporedom korištenja, najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine
- radnik ima pravo do 3 dana godišnjeg odmora koristiti kad on to želi o čemu mora obavijestiti poslodavca najmanje 3 dana prije početka korištenja ali takvo korištenje ne smije remetiti redovno poslovanje

Godišnji odmor II

- roditeljima maloljetne djece godišnji odmor se raspoređuje, u pravilu, na njihov zahtjev
- ako je radnik iskoristio sve dane godišnjeg odmora, a poslodavac od njega zahtijeva da ne radi u dane kolektivnog godišnjeg odmora, radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće kao da je radio
- korištenje godišnjeg odmora prekida se nastupom plaćenog dopusta, bolovanja, porodiljskog dopusta, vojne vježbe, na opravdani zahtjev poslodavca, na opravdani zahtjev radnika i u dr. slučajevima koji se nisu mogli predvidjeti prije korištenja godišnjeg odmora
- poslodavac će radniku omogućiti korištenje do 2 dana godišnjeg odmora za sudjelovanje na Cestarskim igrama ako to ne remeti proces rada
- u iznimnim slučajevima poslodavac može odstupiti od utvrđenog rasporeda godišnjih odmora (hitne intervencije na otklanjanju kvarova, neodgodivi hitni i značajni poslovi i dr. opravdani slučajevi)

Plaćeni dopust

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito:

Prilikom sklapanja braka	2 dana	4 dana
Prilikom rođenja djeteta	3 dana	4 dana
U slučaju smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka	3 dana	5 dana
U slučaju smrti drugih članova uže obitelji	2 dana	3 dana
Za polaganje stručnog ispita za potrebe poslodavca	3 dana	3 dana
U slučaju teže bolesti člana uže obitelji iz čl. 56. ovog Ugovora	2 dana	2 dana
U slučaju selidbe u istom mjestu	2 dana	2 dana
U slučaju selidbe na udaljenost veću od 50 km	3 dana	3 dana
U slučaju elementarne nepogode	3 dana	3 dana
Dobrovoljni davaoci za svako davanje krvi uz predočenje potvrde	2 dana	2 dana

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je radnik upućen odlukom poslodavca ili uz njegovu suglasnost, te za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada radniku će se odobriti dopust uz naknadu plaće u trajanju najviše do 10 dana.

Neplaćeni dopust

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze i radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

Neki kolektivni ugovori propisuju neke od razloga zbog kojih radnik može zatražiti neplaćeni dopust:

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

Plaća

Plaća

Poslodavac će radniku za njegov rad isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće utvrđene tarifom poslova pomnožene s vrijednosti koeficijenta radnog mjesta
- stimulativnog dijela plaće, kada je on predviđen posebnom odlukom Uprave poslodavca
- dodatka u iznosu od minimalno 500,00 kuna
- dodatka na plaću po osnovi radnog staža
- dodatka na plaću po osnovi otežanih uvjeta rada.

Najniža osnovna plaća za najjednostavnije poslove ne može biti manja od **2.529,55 kn mjesečno** (osnovica * koeficijent (1) + topli obrok).

Svaka strana može podnijeti prijedlog za korekciju najniže osnovne plaće koju je druga strana dužna razmotriti i ocijeniti njezinu opravdanost te se na prijedlog pisano očitovati, a koji postupak mora biti završen u roku od 30 dana (**15 dana**).

Plaća

Osnovna plaća = osnovica * koeficijent složenosti poslova



3.200,00



1,00 – 5,00

Isplaćuje se u novcu, nakon obavljenog rada najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

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 (650)	/

Plaća

Stranke sporazumno utvrđuju da kada radnik sa niže ugovorenim koeficijentom obnaša poslove za koje je utvrđen veći koeficijent ostvaruje razliku između koeficijenta za vrijeme provedeno na poslu a za koje je utvrđen veći koeficijent.

Ako potrebe rada zahtijevaju radnik može privremeno obavljati poslove drugog radnog mjesta koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, posebno u slučajevima:

- privremenog povećanja ili smanjenja opsega posla,
- zastoja u obavljanju određenih poslova,
- kvara na sredstvu za rad,
- zamjene privremeno nenazočnog radnika,
- kada zbog primjene propisa o zdravstvenim uvjetima ne može obavljati svoje poslove,
- u drugim slučajevima kada to zahtijevaju interesi procesa rada.

Radnik se privremeno raspoređuje na drugo radno mjesto u smislu stavka 1. ovog članka dok se ne otklone razlozi zbog kojih je došlo do privremenog rasporeda, a najviše 6 mjeseci u toku jedne godine.

Naknada plaće

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće u posljednja 3 mjeseca ili za prethodni mjesec ako je to za radnika povoljnije :

- za vrijeme godišnjeg odmora,
- za vrijeme plaćenog dopusta,
- za vrijeme državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- i u drugim utvrđenim slučajevima kada propisima nije određena visina naknade u nekom drugom iznosu, te :
- za vrijeme prekida rada zbog krivnje poslodavca ili drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran (u visini osnovne plaće),
- za vrijeme obrazovanja, prekvalifikacije ili osposobljavanja prema potrebama poslodavca (u visini osnovne plaće),
- kada radnik odbije raditi jer nisu provedene mjere zaštite na radu (u visini kao da je radio).

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 ISTRRA	*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

Otežani uvjeti rada

Za svaki efektivni sat rada u otežanim uvjetima radniku pripada dodatak na osnovnu plaću i to:

- 15% vozačima, strojarima i cestarima pri posipavanju poledice i čišćenju snijega
- 15% radnicima mehaničke radione za rad na terenu tijekom zimske službe

Naknada za vrijeme bolovanja

- 100% osnovice - bolovanja zbog liječenja uslijed ozljede na radu ili zbog profesionalnog oboljenja
- sukladno propisima o zdravstvenom osiguranju – za vrijeme bolovanja do 42 dana (minimalno 70% osnovice)

Ostala materialna 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)*
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	/	*	*	*(neoporezivi iznos)
REGRES	1.000,00 kn	*	*	*
BOŽIĆNICA	800,00 kn* (zajedno s uskrsnicom ukupno 1.500,00 kn)	*	*	*
DAR ZA DIJETE	600,00 kn	*	*	*(neoporezivi iznos)
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 odući poslodavca SPIVH: 8.000,00 kn	/
ŽUPANIJSKE CESTE SPLIT	/	8.000,00 kn (neoporezivo) + 10.000,00 (oporezivo) SPIVH: 8.000,00 kn	/
GIU - SPIVH	1/3 prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene u posljednja 3 mjeseca * broj godina rada kod poslodavca (max. 6 prosječnih plaća)	Može se isplatiti do max 8.000, 00 kn (max. neoporezivi dio)	/

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu **najmanje u dvostrukom iznosu** od iznosa koji bi mu inače pripadao.

Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu, ali ima pravo na otpremninu u jednostrukom iznosu.

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	5.000,00 kn			3.000,00 kn	3.326, 00 kn	2.500,00 kn	7.500,00 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			max neoporezivi iznos	/	* 2.500,00 kn	max neoporezivi iznos	/
ŽUPANIJSKE CESTE SPLIT	* Može se isplatiti			*	*	*	*	*
GIU - SPIVH	* Može se isplatiti do visine maksimalno neoporezivog iznosa			*	*	*	*	*

Dnevnic

- Radnik koji je upućen na službeno putovanje u zemlji, iz mjesta rada u drugo mjesto, osim u mjesto prebivališta ili boravišta radnika, a koje je udaljeno najmanje 30 km, radi obavljanja određenih poslova upisanih u putni nalog, u vezi djelatnosti poslodavca, ima pravo na dnevnicu radi pokrivanja izdataka prehrane, pića i prijevoza u mjestu u koje je upućen na službeno putovanje.
- Radniku na službenom putovanju u zemlji pripada dnevnic u punom iznosu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena preko 24 sata, a duže od 12 sati. Pola dnevnice priznaje se ako je službeno putovanje trajalo 8 do 12 sati.
- Radniku se priznaju putni troškovi u iznosu ostvarenog prijevoza sredstvima javnog prometa od mjesta stanovanja, odnosno sjedišta poslodavca, do mjesta u koje je upućen na službenom putovanju.
- Radnik ima pravo i na naknadu punog iznosa hotelskog računa za spavanje do visine cijene noćenja u hotelu kategorije do 4 zvjezdice iz Pravilnika o porezu na dohodak.
- iznos dnevnice = prema odluci poslodavca, a maksimalno do punog neoporezivog iznosa (170,00 kn)

Terenski dodatak

Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta poslodavca, sjedišta izdvojene poslovne jedinice i mjesta svog prebivališta odnosno boravišta, duljeg od 12 sati, pri čemu je mjesto rada udaljeno od svakog tog mjesta najmanje 30 km, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Iznos terenskog dodatka određuje Uprava poslodavca posebnom odlukom a isti se određuje u visini do maksimalno neoporezivog iznosa (170,00 kuna).

Iznos terenskog dodatka određuje Uprava poslodavca posebnom odlukom a isti se određuje u visini do max. neoporezivog iznosa.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj i prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Kategorizacija terena i vrstu posla za isplatu terenskog dodatka ovisno od toga je li radniku osiguran smještaj i/ili prehrana, te ovisno od visine troškova za smještaj ili prehranu određuje Uprava poslodavca posebnom odlukom.

Terenski dodatak se isplaćuje radniku istovremeno sa isplatom plaće.

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

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 karte javnog prijevoza na temelju potvrde ili cijene javnog prometa	0,80 -1, 20 kn/ km za udaljenost veću od 1,5 km, a do 60 km. Iznad 60 km u dogovoru s poslodavcem može se dogovoriti iznos naknade troška koji ne može biti manji od iznosa troška za udaljenost od 60 km	Naknada u visini troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesečne karte	Prema cjeniku odabranog prijevoznika do max udaljenosti od 30 km Ako je radnik upućen na posao dalje od sjedišta poslodavca ima pravo na naknadu u visini putne karte.	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						

Osiguranje radnika

Poslodavac može radniku uplaćivati dopunsko zdravstveno osiguranje.

Poslodavac može o svom trošku osigurati svim radnicima 1 godišnje sistematske zdravstvene preglede.

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

Ostala materijalna prava

- ☐ Naknada za korištenje privatnog automobila
- ☐ Jubilarna nagrada
- ☐ Naknada za rad obavljen na učeničkoj i studentskoj praksi
- ☐ Nadoknade za izume, tehnička unapređenja i racionalizaciju
- ☐ Nagrada za spriječenu štetu

Radničko vijeće

Opće odredbe (ZOR)

Radnici radničko vijeće biraju na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem.

Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje 20% radnika zaposlenih kod određenog poslodavca.

Broj članova radničkog vijeća:

do 75 -> 1

od 76 - 250 -> 3

od 251 - 500 -> 5

od 501 - 750 -> 7

od 751 - 1000 -> 9

za svakih sljedećih 1000 + 2 predstavnika

Pri predlaganju članova treba voditi računa o zastupljenosti svih organizacijskih jedinica i skupina zaposlenih radnika.

Opće odredbe II (ZOR)

Radničko vijeće bira se na 4 godine od konačno utvrđenih rezultata izbora.

Redovni izbori obično se održavaju u razdoblju od 1. ožujka do 31. svibnja.

Odredbe o provedbi izbora radničkog vijeća nalaze se u Pravilniku o postupku izbora radničkog vijeća (NN 3/2016).

Radničko vijeće štiti i promiče interese radnika zaposlenih kod određenog poslodavca, savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s poslodavcem o pitanjima važnima za položaj radnika.

Zaštita i sigurnost na radu

Izbor povjerenika za ZNR

Radnici kod poslodavca sukladno Zakonu o zaštiti na radu biraju povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu djeluje u interesu radnika na području zaštite na radu, te prati primjenu propisa i naređenih mjera zaštite na radu u radnoj sredini u kojoj je izabran, s pravima i dužnostima utvrđenim Zakonom o zaštiti na radu.

O svom radu povjerenik radnika je dužan najmanje svaka tri mjeseca izvijestiti radničko vijeće.

Poslodavac je dužan povjereniku osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti, davati mu sve potrebne obavijesti i omogućiti uvid u sve propise i isprave.

Povjerenik radnika koji postupi sukladno svojim ovlastima zaštićen je od postupaka poslodavca utvrđenih Zakonom o zaštiti na radu i Zakonom o radu.

Povjerenik radnika ima pravo na 4 sata tjedno na teret poslodavca za obnašanje dužnosti iz zaštite na radu uz naknadu plaće kao da je radio.

Ako povjerenik na zahtjev poslodavca sudjeluje u planiranju unapređenja uvjeta rada i sl. ili na zahtjev inspektora rada prisustvovanje inspekcijskim nadzorima te radi obnašanja svojih dužnosti izostane s rada više od vremena utvrđenog i za to vrijeme pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Povjerenik radnika ima pravo na odsustvovanje s rada radi osposobljavanja za zaštitu na radu (tečajevi, seminari, sastanci i sl.) sedam dana tijekom kalendarske godine.

Povjerenik radnika iz stavka 1. ovog članka može udružiti sate za rad u sindikatu i radničkom vijeću sukladno sklopljenom sporazumu s poslodavcem.

Izbor povjerenika za ZNR - II

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
