

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 radnikama produžiti prema odredbama 51. 22. Uredbe o otvaranju i osiguranju trgovačkih i zanatskih radnje, te radnom vremenom ponedjeljka, subote i dana slobodna. Ti satovi ne naplaćuju se kao prekovremeni rad.

3/ Ako poslodavac u iznimnim slučajevima naredi rad preko deset sati dnevno, tada se takovi satovi 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 uveče do šest sati ujutro, kao i rad nedjeljom, plaća se sa 100 % nadoplatka 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 prekovremenim radom i plaća se sa običnom satnom plaćom. Ne nije dopustivo konstantno to praktikovati.

6/ Radno vrijeme i raspodoba istoga, u koliko bi se radilo u zimskim mjesecima, skratiti će se, odnosno urediti početak i završetak rada, te oodnevna penza tako, da se po mogućnosti postigne 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 satovi 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. POUKJERENICI.

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. OČUĆE ODREDBE.

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

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

3/ Svi materijal i alat te sredje na gradnji jest svojim poslovođava, te se ga ne može niti inače upotrijebiti, nego na osnovu toga, niti sa gradnje odvesti bez saunja poslovođava. Istov prekr-šaj izuzi kaznjiv čin.

4/ Na gradnji se inače urediti kerake /gredarča/ sa pre- svršenja sidara i kerak na navrtanju. Iste prekršaja ne može biti nepovidenu sljušten, a u koliko se radi u zimi, treba biti opušten. Iste taku treba sa upredi biti najat posla /kmita/ samo sa pitku reou.

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

6/ Radnici od sidararča i radnja mora voditi radniški povjerenik, i sa event. sačinivike upozoriti poslovođava.

7/ Ue može se u nikom slučaju upotrijebiti sidararča radnika bez valjanog poslovođe radnje. Svi poslovi sidararča radnici izostu sa na osnovu § 108. Zakona o osiguranju sa najdužnog Obština Oblastit i Varaždina. Osimne treba sa prijavu radjara saobiti sa osnovu Zakona o osiguranju poslovođava.

8/ Sve škole sviju vrsta, iznad radni i svršenje škole prema odredbama Pravilnika o higijenskim i zdravstvenim uslovima u radu u preduzetima.

9/ Ovaj ugovor važe obje upovorene strane i iznad sa sa obotransa striktno pridržavati u svim njegovim odredbama.

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

u varaždina, dan 17. jula 1931.

za poduzeće: Ing. Veljke Petaf
GRADNJI ŠKOLE U VARAŽDINU
IMA ZAPOSLENO 100
V. Petaf
za radnika: Otkonković v.r.
Klanjec v.r.
Adam Hresak
SAVNE GRADJEVINSKE I PROMETNE
JUGOSLAVIJE U VARAŽDINU.
Josip Štrelski, v.r. Vj. Klanjec v.r.
za: Radniška organizacija za izvođenje
i sigurnost poslovođava
VARAŽDIN - v. Petaf 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 ovim 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 taj 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.

Radno vrijeme

Puno / nepuno radno vrijeme

- **puno radno vrijeme** utvrđuje se u trajanju od 40 sati tjedno
- radni tjedan u pravilu traje 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka
 - iznimka: smjenski rad
- **nepuno radno vrijeme** – kraće od punog
 - prava iz radnog odnosa radnici ostvaruju kao i radnici u punom radnom vremenu (osim plaće)

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.

Radnik koji radi sa skraćenim radnim vremenom dužan je po nalogu poslodavca do punog radnog vremena obavljati druge poslove, sukladne svojoj stručnoj spremi, znanju i sposobnostima.

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
- u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe.

Poslodavac radniku unaprijed izdaje pisani nalog za osim u slučaju hitnog prekovremenog rada (usmeni nalog), a u roku od 7 dana od izvršenog rada potvrdu o obavljenom prekovremenom radu.

1 sat prekovremenog rada = 1,5 slobodnih sati

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 vremena ne može u kalendarskoj godini iznositi duže od 6 mjeseci
- Sektor za naplatu cestarine - puno radno vrijeme do 31. prosinca za tekuću kalendarsku godinu
- Sektor za održavanje - puno radno vrijeme do 30. lipnja za prethodnu godinu dana
- Neiskorišteni sati preraspodijele bit će isplaćeni kao prekovremeni sati i obračunati s plaćom za prosinac, odnosno lipanj, a manjak sati svodi se na puno odnosno nepuno radno vrijeme
- Kada radnik radi duže, tjedno radno vrijeme zajedno s prekovremenim radom ne smije trajati duže od 56 sati tjedno i to ako je radnik poslodavcu dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad
- Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju kada traje duže od redovnog punog ili nepunog radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom
- Blagajniku naplate cestarine će se od 01. rujna 2014. omogućiti uvid u obračun rada blagajnika na kraju njegove smjene radi lakšeg obračuna i brže primopredaje smjene

Smjenski rad

- Rad u smjeni = rad koji se tijekom cijele godine ili najmanje 5 mjeseci u toku jedne godine obavlja u dvije ili više smjena.
- Poslodavac može organizirati rad na drugačiji način i u međusmjenaama ako to zahtjevaju potrebe posla.
- Rad u drugoj smjeni je rad koji se kontinuirano obavlja u vremenu od 14,00 do 22,00, a u trećoj smjeni od 22,00 sata do 06,00 sati idućeg dana (noćni rad) .
- Poslodavac može utvrditi da se poslovi koji se inače redovno ne obavljaju u smjenama, u određenom vremenskom razdoblju obavljaju u smjenama.
- Za rad na način iz prethodnog stavka radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću (sukladno odredbama kolektivnog ugovora), ali ne i na povećani broj dana godišnjeg odmora.

Vrijeme pripravnosti (pasivno dežurstvo)

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.

Vrijeme provedeno u pripravnosti (kod kuće) ne smatra se radnim vremenom, a radnik za vrijeme u pripravnosti ima pravo na naknadu (10 sati dežurstva = 1 sat rada).

Radnik mora biti dostupan, dužan je odazvati se po pozivu i u određeno vrijeme i na određeno mjesto doći na posao, radi faktičnog obavljanja hitnih poslova.

Poslodavac mora obavijestiti radnika o rasporedu ili promjeni dežurstva najmanje 4 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.

Odmori i dopusti

Stanka

- **30 minuta** - radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno
- **45 minuta**- radnici koji rade na poslovima na kojima je radno vrijeme utvrđeno u smjenama u trajanju od 12 sati, odnosno dužem od 10 sati rada zbog prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena
- stanka se može koristiti u dva dijela

Dnevni odmor

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

- Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati.
- 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 sata neprekidno.
 - tjedni odmor u trajanju od 24 sata mora se osigurati nakon 6 dana neprekidnog rada
 - radniku se i korištenje preostalog tjednog odmora mora omogućiti u naredna 2 tjedna
 - 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 5 dana.

Godišnji odmor

- najkraće trajanje je 20 radnih dana, a najduže trajanje je 30 radnih dana
- ne uračunavaju se blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom, subote i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik
- 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 tri dana prije početka korištenja **ali** takvo korištenje **ne smije** remetiti redovno poslovanje
- roditeljima maloljetne djece godišnji odmor se raspoređuje, **u pravilu**, na njihov zahtjev

Plaćeni dopust

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće do najviše 7 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, na koje ga je uputio poslodavac, radniku se može odobriti godišnje do 10 radnih dana plaćenog dopusta za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, odnosno za pripremanje i polaganje ispita, tijekom jedne kalendarske godine.

Neplaćeni dopust

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,
- liječenje, zdravstvena rehabilitacija na koju radnika ne upućuje ovlašteni liječnik,
- izobrazba, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija na vlastiti trošak,
- sudjelovanje u akcijama općeg društvenog interesa (humanitarne akcije),
- zadržavanje radnika u pritvoru do 30 dana (uz uvjet da radnik, posredno ili neposredno, u roku 3 dana obavijesti poslodavca o prvom danu pritvora),
- po pozivu suda u privatne svrhe,
- drugim opravdanim slučajevima.

Plaća

Plaća

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

- osnovne plaće utvrđene na osnovi složenosti poslova radnog mjesta na kojemu radnik radi i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu,
 - dodataka osnovnoj plaći po osnovi radnog staža i uvjeta rada težih od normalnih uvjeta koji nisu vrednovani u osnovnoj plaći.
- plaća uključuje sve zakonom propisane doprinose iz plaće, porez na dohodak, prirez na dohodak (bruto iznos)

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.

Plaća

Osnovna plaća = osnovica * koeficijent složenosti poslova



3.118,08



1,30 – 9,00

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.

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

- Kod radnih mjesta gdje Pravilnikom o radu nisu predviđene zamjene radnika, ako 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.
- 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.

Naknada plaće

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 zadatka povjerenika radnika za zaštitu na radu,**
- **sindikalne aktivnosti,**
- po pozivu državnih institucija (sud, DORH, USKOK, tijela državne uprave), u svojstvu svjedoka ili tuženika vezano za rad ili iz rada.

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

Naknada za vrijeme bolovanja

- 100% osnovice - bolovanja do 42 dana zbog liječenja uslijed ozljede na radu, čuvanja trudnoće ili zbog profesionalnog oboljenja
- 85% osnovice ako to nije u suprotnosti s posebnim propisom – za vrijeme bolovanja do 42 dana

Ostala materijalna prava radnika

	HAC	HAC - ONC	ARZ	HRVATSKE CESTE	BINA ISTRRA
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	/	*	*	*
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	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			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, pripada mu dnevnicu u maksimalno neoporezivom iznosu sukladno propisima važećim u trenutku isplate i naknada prijevoznih troškova i troškova noćenja u visini stvarnih troškova, uz ishođenje R1 računa
- iznos dnevnice = 170,00 kn
- HAC, HAC – ONC, ARZ, HC- smanjena je na 150,00 kn

Terenski dodatak

- Radnik ima pravo na terenski dodatak kada boravi izvan mjesta svojeg prebivališta ili uobičajenog boravišta radi poslova koje obavlja izvan sjedišta poslodavca ili sjedišta izdvojene poslovne jedinice poslodavca i kada poslodavac obavlja takvu vrstu djelatnosti koja je po svojoj prirodi vezana za rad na terenu.
- Terenski dodatak može se pod ovim uvjetima isplatiti i u slučaju kada ne postoji potreba za noćenjem radnika na terenu ali pod uvjetom da je radnik na terenu boravio najmanje 8 sati.
- Terenski dodatak isplaćuje se u visini maksimalno neoporezivog iznosa utvrđenog za ovu namjenu 170,00 kuna, odnosno 150,00 kn (HAC, HAC – ONC, ARZ, HC) dnevno.
- Terenski dodatak, dnevnica, dodatak na odvojeni život i naknada za prijevoz međusobno se isključuju.

PRIJEVOZ	HAC	HAC-ONC / ARZ	HC	BINA ISTRA	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 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	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 snosi trošak osnovne police dopunskog i dodatnog zdravstvenog osiguranja radnika i pripadajuće doprinose.

Ostala materijalna prava

- Naknada za odvojeni život
- Naknada za korištenje privatnog automobila
- Jubilarna nagrada
- Učeničke i studentske naknade
- Rješavanje stambenih potreba radnika

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
