

**KOLEKTIVNI UGOVOR**

EGIS ROAD OPERATION CROATIA d.o.o.

i

NEZAVISNI CESTARSKI SINDIKAT

**SADRŽAJ**

<b>I. OPĆE ODREDBE</b>	<b>2</b>
<b>II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA</b>	<b>3</b>
<b>III. RADNO VRIJEME</b>	<b>4</b>
<b>IV. OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA ZA RAD</b>	<b>7</b>
<b>V. ZAŠTITA I SIGURNOST PRI RADU</b>	<b>7</b>
<b>VI. ODMORI I DOPUSTI</b>	<b>11</b>
<b>VII. PLAĆE</b>	<b>15</b>
<b>VIII. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA</b>	<b>20</b>
<b>IX. OTKAZ UGOVORA O RADU</b>	<b>22</b>
<b>X. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA</b>	<b>23</b>
<b>XI. MIRENJE U INDIVIDUALNIM RADNIM SPOROVIMA</b>	<b>25</b>
<b>XII. OSIGURANJE RADNIKA</b>	<b>25</b>
<b>XIII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU</b>	<b>25</b>
<b>XIV. DJELOVANJE SINDIKATA</b>	<b>25</b>
<b>XV. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA I NAČELO SOCIJALNOG MIRA</b>	<b>27</b>
<b>XVI. ŠTRAJK I ŠTRAJK SOLIDRNOSTI</b>	<b>28</b>
<b>XVII. AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE</b>	<b>29</b>
<b>XVIII. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA</b>	<b>30</b>
<b>XIX. TRAJANJE I PRIMJENA OVOG UGOVORA</b>	<b>30</b>
<b>XX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE</b>	<b>30</b>

Na temelju članka 192. Zakona o radu (Narodne novine broj 93/14) u daljnjem tekstu Zakon i članka 7. Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (Narodne novine br.93/14; 26/15) **Uprava društva EGIS ROAD OPERATION CROATIA d.o.o., Martićeva 47, HR-10000 Zagreb, upisanog u sudski registar Trgovačkog suda u Zagrebu, broj upisa (MBS) 080497129 (dalje u tekstu Poslodavac)**

i

**Nezavisni cestarski sindikat**, Širolina 4, 10000 Zagreb (u daljnjem tekstu: **Sindikata**), zaključili su u Zagrebu, **07. veljače 2017. godine**.

## KOLEKTIVNI UGOVOR

### I. OPĆE ODREDBE

#### Članak 1.

- (1) Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: **Ugovor**) uređuju se prava i obveze njegovih potpisnika te prava iz radnih odnosa ili ona u vezi s radnim odnosima radnika kod Poslodavca.
- (2) Izrazi koji se koriste u ovom Ugovoru, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

#### Članak 2.

- (1) Prema odredbama ovog Ugovora Poslodavac je **EGIS ROAD OPERATION CROATIA d.o.o., Martićeva 47, HR-10000 Zagreb**, za koje radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.
- (2) Prema odredbama ovog Ugovora radnik je fizička osoba koja obavlja određene poslove za Poslodavca na temelju Ugovora o radu. Na voditelje organizacijskih dijelova koji su navedeni u članku 68, u tabeli Grupa poslova VII, ne odnose se odredbe ovog Kolektivnog Ugovora kojima se reguliraju plaće radnika.

#### Članak 3.

- (1) Poslodavac je dužan zaštititi radnika od diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.
- (2) Navedene oblike diskriminacije iz st.1 radnik je dužan prijaviti povjereniku za zaštitu dostojanstva radnika.

#### Članak 4.

- (1) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se izravno, ako za primjenu pojedinih odredaba nije potrebna odgovarajuća razrada u općim aktima Poslodavca.
- (2) Opći akti poslodavca moraju biti u skladu s ZOR-om i ovim Ugovorom.
- (3) Ako bi općim aktom Poslodavca pojedino pravo radnika korisnika prava iz Ugovora bilo manje od prava utvrđenog ovim Ugovorom, izravno se primjenjuju odredbe ovog Ugovora.

#### Članak 5.

- (1) Sklapanjem ovog Ugovora između ugovornih stranaka potpisnika i osoba na koje se primjenjuje, nastaju obvezno-pravni odnosi, koji se mogu mijenjati samo pod uvjetima utvrđenim ovim Ugovorom.
- (2) Stranke potpisnice ovog Ugovora i osobe na koje se on primjenjuje, dužne su u dobroj vjeri ispunjavati njegove odredbe.

(3) Zbog povrede obveza iz ovog Ugovora, oštećena stranka ili osoba na koju se on primjenjuje, može tražiti naknadu pretrpljene štete sukladno Zakonu.

#### **Članak 6.**

- (1) Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog Poslodavca prenese Društvo ili dio Društva, na novog Poslodavca se prenose i svi Ugovori o radu radnika koji rade u Društvu ili dijelu Društva koji je predmet prenošenja, a na radnike se do sklapanja novog Kolektivnog ugovora, a najdulje dvanaest mjeseci, nastavlja primjenjivati ovaj Ugovor.
- (2) Radnik čiji je Ugovor o radu prenesen na način iz stavka 1. ovoga članka, zadržava u svezi s otkazom, otkaznim rokovima, otpremninom i svim drugim pitanjima iz radnog odnosa sva prava koja je stekao do dana prijenosa Ugovora o radu.

#### **Članak 7.**

U slučaju promjena i u tijeku promjena iz članka 6. ovog Ugovora, a prije donošenja važnih odluka i realizacije istih, Poslodavac će pravovremeno o svemu obavijestiti Sindikat, koji je stranka ovog Ugovora.

## **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

#### **Članak 8.**

Radni odnos zasniva se pisanim Ugovorom o radu između Poslodavca i izabranog kandidata.

#### **Članak 9.**

- (1) Prilikom zasnivanja radnog odnosa može se ugovoriti probni rad u trajanju do 6 mjeseci.
- (2) Radno mjesto svih radnika je autocesta Zagreb –Macelj.
- (3) Poslodavca će nastojati rasporediti radnike na rad najbliže prebivalištu odnosno boravištu radnika, a sve sukladno potrebama posla.

#### **Članak 10.**

- (1) Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, a iznimno na određeno vrijeme u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.
- (2) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani:
  - rokom,
  - izvršenjem određenog posla,
  - nastupanjem određenog događaja.
- (3) Ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju dužem od tri (3) godine, osim u slučajevima utvrđenim Zakonom, smiju se sklopiti:
  - kada se obavljanje poslova odnosi na realizaciju projekta izgradnje autocesta;
  - kada se ugovor o radu sklapa s novim radnikom za obavljanje poslova na kojima je zaposlenom radniku prestao radni odnos skrivljenim ponašanjem, a radnik je pokrenuo radni spor, najkasnije do okončanja sudskog postupka.
- (4) Poslodavac je dužan prije isteka ugovora o radu na određeno vrijeme obavijestiti radnika o poslovima za koje kod Poslodavca postoji potreba novog zapošljavanja radnika iste stručne spreme. Navedeno se ne odnosi na ugovore o radu na određeno vrijeme za sezonske poslove.
- (5) Poslodavac je dužan u slučaju potrebe za radnikom na neodređeno vrijeme ponuditi ugovor na neodređeno vrijeme radniku zaposlenom kod poslodavca s ugovorom na određeno vrijeme ukoliko je svojim dosadašnjim radom dokazao da ispunjava sve potrebne uvjete tog radnog mjesta.

### **Članak 11.**

- (1) Poslodavac se obvezuje da neće ustupati poslove drugim pravnim i fizičkim osobama, čije bi ustupanje moglo izazvati smanjenje broja radnika kod Poslodavca.
- (2) U slučaju smanjenja prihoda od 5% poslodavac će pokrenuti postupak izmjene KU sukladno novo nastaloj situaciji.
- (3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može ustupiti poslove vanjskim izvođačima.
- (4) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac se obvezuje osigurati prijenos ugovora, kao i prijenos svih prava u razini koju su radnici imali kod Poslodavca, na novog poslodavca za one radnike čija će se radna mjesta iz navedenog razloga ukinuti.
- (5) U slučaju da poslodavac na kojeg su preneseni ugovori o radu iz stavka 3. ovoga članka prestane poslovati u razdoblju prije isteka roka od 1 godine od dana prenošenja ugovora o radu na novog poslodavca, Poslodavac se ovime obvezuje ponovno preuzeti ranije prenesene ugovore o radu odnosno ponovno zaposliti te radnike
- (6) Ako postoji potreba za stalnim radom na radnom mjestu na kojem radi radnik agencije za privremeno zapošljavanje, poslodavac se obvezuje na takvom radnom mjestu zaposliti radnika na neodređeno vrijeme.

### **Članak 12.**

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku mora sadržavati odredbe o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis i opis poslova,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju Ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načinu određivanja toga odmora,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načinu određivanja otkaznih rokova,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna,
10. trajanje probnog rada.

### **Članak 13.**

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

### **Članak 14.**

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

## **III. RADNO VRIJEME**

### **Članak 15.**

- (1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac .
- (2) Poslodavac će pisanom odlukom utvrditi početak i završetak radnog vremena, preraspodjelu i raspored radnog vremena, kao i klizno radno vrijeme, o čemu će se pravodobno savjetovati sa Radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom.

(3) Odluka iz stavka 1. ovog članka mora biti u skladu s odredbama ovog Ugovora.

#### **Puno radno vrijeme**

##### **Članak 16.**

Puno radno vrijeme utvrđuje se u trajanju od 40 (četrdeset) sati tjedno. Radni tjedan traje 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

#### **Nepuno radno vrijeme**

##### **Članak 17.**

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti i za nepuno radno vrijeme, kada priroda i opseg posla odnosno organizacija rada, ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

#### **Skraćeno radno vrijeme**

##### **Članak 18.**

- (1) Na poslovima odnosno 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.
- (2) Radnik koji radi sa skraćenim radnim vremenom sva prava ostvaruje kao da radi u punom radnom vremenu.

#### **Prekovremeni rad**

##### **Članak 19.**

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe, radnik na pisani zahtjev Poslodavca dužan je raditi duže od punog odnosno nepunog radnog vremena najviše do 8 (osam) sati tjedno.
- (2) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, radnik koji ima dopunski ugovor o radu, radnik koji radi kod više poslodavaca, a čije je ukupno trajanje radnog vremena do 48 sati tjedno, roditelj koji radi polovicu radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, može raditi prekovremeno samo uz pristanak na prekovremeni rad.
- (3) 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.
- (4) Poslodavac će radniku unaprijed uručiti pisani nalog za prekovremeni rad, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.
- (5) Potvrdu o obavljenom prekovremenom radu Poslodavac će izdati radniku u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad izvršen.
- (6) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o broju sati obavljenog prekovremenog rada tijekom mjeseca i to iskazati u obračunu plaće radnika za pojedini mjesec.
- (7) Prekovremeni rad se ne može narediti radniku kojemu je zbog posebnih okolnosti zabranjeno raditi dulje od punog radnog vremena, sukladno Zakonu o radu.

#### **Preraspodjela radnog vremena**

##### **Članak 20.**

- (1) Na poslovima na kojima se opseg poslova povećava u određenim razdobljima godine, radi čega se poslovi ne mogu obaviti u redovnom punom ili nepunom radnom vremenu, može se uvesti preraspodjela radnog vremena.
- (2) U slučaju iz prethodnog stavka ovoga članka, razdoblje u kojemu radnik radi duže od punog ili nepunog radnog vremena može iznositi 6 (šest) mjeseci.
- (3) U razdoblju iz prethodnog stavka, kada radnik radi duže, tjedno radno vrijeme zajedno s prekovremenim radom ne smije trajati duže od 48 sati tjedno.

- (4) Iznimno tjedno radno vrijeme zajedno s prekovremenim radom može trajati najduže 56 sati, a radnika se smije rasporediti na obavljanje poslova u trajanju dužem od 48 sati tjedno, ali najduže 56 sati, samo ako je radnik poslodavcu dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (5) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju kada traje duže od redovnog punog ili nepunog radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.
- (6) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspoređenom punom ili nepunom radnom vremenu iz stavka 3. ovoga članka (48 sati), samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (7) Radnici iz stavka 6. ne mogu raditi u preraspoređenom radnom vremenu iz stavka 4. ovoga članka.
- (8) Plan preraspodjele radnog vremena utvrđuje Poslodavac.
- (9) Planom preraspodjele utvrđuje se:
- razdoblje preraspodjele radnog vremena koje obuhvaća razdoblje u kojemu će radnik raditi duže od redovnog radnog vremena i razdoblje u kojemu će raditi kraće, odnosno razdoblje u kojemu će se radno vrijeme radnika svesti na redovno puno ili nepuno radno vrijeme;
  - poslovi koje će se obavljati u preraspodjeli radnog vremena i
  - broj radnika koji će raditi u preraspoređenom radnom vremenu.
- (10) Radnici koji će raditi u preraspoređenom radnom vremenu s Planom preraspodjele moraju biti upoznati najkasnije 8 (osam) dana prije početka preraspodjele.
- (11) Preraspodijeljeno radno vrijeme svodi se na puno radno vrijeme po svakom završetku godišnjeg razdoblja, neiskorišteni sati preraspodijele bit će isplaćeni kao prekovremeni sati i obračunati s plaćom za mjesec završetka godišnjeg razdoblja, a manjak sati svodi se na puno odnosno nepuno radno vrijeme. Preraspodijeljeno radno vrijeme svodi se na puno odnosno nepuno radno vrijeme 30. Lipnja.

## **Rad u smjenama**

### **Članak 21.**

- (1) Radom u smjeni, u smislu ovog Ugovora, smatra se organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada, u dvije ili više smjena, s puni i nepunim radnim vremenom kako slijedi,
- I. smjena obavlja od 07 sati do 19 sati,
  - II. smjena obavlja od 19 sati do 07 sati idućeg dana,
- ili da se:
- I. smjena obavlja od 06 sati do 14 sati,
  - II. smjena obavlja od 14 sati do 22 sata,
  - III. smjena obavlja od 22 sata do 06 sati idućeg dana.
- (2) Zbog potrebe posla rad se može organizirati i u međusmjenama te organizirati i na drugačiji način, a o čemu odluku donosi Poslodavac.
- (3) Rad u drugoj smjeni je rad koji se obavlja u vremenu od 14,00 do 22,00 sata.
- (4) Rad u trećoj smjeni je rad koji se obavlja u vremenu od 22,00 sata do 06,00 sati idućeg dana. Rad u trećoj smjeni smatra se noćnim radom.
- (5) Poslodavac će obavijestiti radnika o radnom rasporedu četiri(4) dana unaprijed, osim u izvanrednim slučajevima, u tom slučaju radniku će se unutar 24 sata od takve promjene rasporeda rada tako odrađeni sati platiti kao prekovremeni rad. Ako se radnik poziva s godišnjeg odmora i slobodnih sati radniku će se platiti prekovremeni rad za svaki dan planiranog godišnjeg odmora ili slobodnih sati.

### **Članak 22.**

- (1) Blagajnik naplate cestarine i Supervizor naplate cestarine koji zbog prirode posla, prema aktima Poslodavca, ima obvezu, radi pripreme za rad i preuzimanja posla, doći na radno mjesto 15 minuta prije početka radnog

vremena i ostati 15 minuta nakon isteka radnog vremena, za to vrijeme (ukupno 30 minuta po jednoj smjeni) ima pravo na slobodne radne dane.

(2) Evidenciju odrađenih sati vodit će neposredni rukovoditelji.

## **Dežurstva**

### **Članak 23.**

- (1) Pasivno dežurstvo (pripravnost poziva kući) je mjera kojom se otklanja rizik predvidive štete za Poslodavca.
- (2) Za vrijeme pasivnog dežurstva radnik ne mora biti prisutan u radnim prostorijama Poslodavca, ali mora biti dostupan i po pozivu doći u određeno vrijeme radi obavljanja hitnih poslova, osim za slučaj kojeg radnik nije mogao predvidjeti niti spriječiti, o čemu je radnik dužan bez odgode obavijestiti Poslodavca u trenutku nastajanja slučaja. O Istom će najkasnije u roku od 48 sati, Poslodavcu dostaviti valjan dokaz.
- (3) Radnik koji koristi preraspodjelu sati ili godišnji odmor ne može biti raspoređen u pasivno dežurstvo.
- (4) Pasivno dežurstvo na dane tjednog odmora i blagdana ne može trajati manje od 24 sata.
- (5) Poslodavac mora obavijestiti radnika o rasporedu ili promjeni pasivnog dežurstva najmanje četiri(4) dana unaprijed, osim u slučaju hitne potrebe za zamjenom drugog radnika, kao i u svim drugim slučajevima izvanrednih okolnosti.
- (6) 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.

## **IV. OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA ZA RAD**

### **Članak 24.**

- (1) Kod uvođenja novih tehnologija ili sredstava za rad kojima radnici ne znaju rukovati Poslodavac je dužan o svom trošku i u radno vrijeme osigurati obuku za radnike.
- (2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.
- (3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, Poslodavac je dužan u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.
- (4) U svim drugim oblicima edukacija, usavršavanja ili treninga kojima radnik stječe dodatna znanja ili vještine a održavaju se bilo u redovno radno vrijeme, bilo izvan radnog vremena, bilo u dane tjednog odmora radnik nema pravo na dodatnu naknadu troškova niti pravo na priznavanje prekovremenih radnih sati.

## **V. ZAŠTITA I SIGURNOST PRI RADU**

### **Članak 25.**

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

### **Članak 26.**

Poslodavac je obavezan pri uvođenju novih tehnologija (vozila, strojeva uređaja i opreme, softvera) i rekonstrukcija voditi računa da one ne ugrožavaju zdravlje i život radnika i da ne utječu štetno na okoliš te je o mogućim utjecajima na zdravlje i sigurnost radnika obavezan izvijestiti radnike i povjerenika radnika za zaštitu na radu.



### **Članak 27.**

Ugovorne strane utvrđuju da je pitanje zaštite pri radu i sigurnog rada radnika od temeljne važnosti i da će u provedbi tih mjera surađivati međusobno, ali i s ovlaštenim tijelima u Republici Hrvatskoj.

### **Članak 28.**

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

### **Članak 29.**

Poslodavac je obvezan poduzimati mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući i mjere za sprječavanje ozljede na radu i profesionalnih bolesti pružati informacije i osposobljavati radnika za siguran rad, te brinuti za potrebnu organizaciju i sredstva, sve u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu.

### **Članak 30.**

(1) Radnik je dužan rad obavljati sukladno pravilima zaštite na radu propisanim Zakonom o zaštiti na radu, propisima donesenim na temelju Zakona, drugim propisima, uputama Poslodavca, odnosno njegovih ovlaštenika, uputama proizvođača strojeva i uređaja, osobnih zaštitnih sredstava i radnih tvari, raditi s dužnom pozornošću vodeći računa da tijekom rada ne ugrožava svoj život i zdravlje te život i zdravlje drugih radnika, sigurnost opreme i uređaja, da ne ugrožava i onečišćuje okoliš, a posebno je dužan:

- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada izvijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja može ugroziti život i zdravlje drugih radnika,
- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada pristupiti osposobljavanju za rad na siguran način na koji je upućen,
- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada pristupiti liječničkom pregledu odnosno utvrđivanju radne sposobnosti,
- pri radu koristiti propisana osobna zaštitna sredstva,
- surađivati s Poslodavcem ili njegovim Ovlaštenikom, te s Povjerenikom radnika za zaštitu na radu u rješavanju svih pitanja iz područja zaštite na radu,
- odmah izvijestiti Poslodavca ili njegovog Ovlaštenika, te svojeg Povjerenika o svakoj činjenici za koju opravdano smatra da predstavlja neposrednu opasnost po sigurnost i zdravlje, kao i o bilo kojem nedostatku u sustavu zaštite na radu.

(2) Smatra se da radnik radi dužnom pozornošću kada poslove obavlja na slijedeći način:

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

### **Članak 31.**

(1) Poslodavac je dužan imati procjenu rizika izrađenu u pisanom ili elektroničkom obliku, koja odgovara postojećim rizicima na radu i u vezi rada.

- (2) Poslodavac je obvezan osigurati provođenje procjene rizika uz aktivno sudjelovanje radnika koji obavljaju poslove i uvažavanje njihovih stavova.
- (3) Poslodavac je obvezan osigurati da radniku bude dostupna procjena rizika za mjesto rada i poslove koji se na njemu obavljaju.

#### **Članak 32.**

- (1) Poslodavac će kod izrade godišnjeg financijskog plana osigurati financijska sredstva za sistematski zdravstveni pregled radnika, a posebne preglede za one radnike koji rade na poslovima s posebnim uvjetima rada.
- (2) Poslodavac će, ako za to postoje mogućnosti, mjere zaštite na pojedinim radnim mjestima provoditi i iznad razine standarda utvrđenih posebnim propisima, te će zajedno sa stručnjakom zaštite na radu i povjerenikom radnika za zaštitu na radu raditi na unapređenju zaštite na radu.
- (3) Poslodavac će osigurati sredstva i opremu za pružanje prve pomoći, koji uvijek moraju biti dostupni, označeni i zaštićeni od neovlaštenog korištenja.

#### **Članak 33.**

Radnik ima pravo odbiti rad na poslu na kojemu postoji ozbiljna, prijeteća i neizbježna opasnost za zdravlje i život i na kojemu nije provedena zaštita pri radu, te ne smije biti doveden u lošiji položaj zbog svoga postupka i zaštićen je od bilo kakvih posljedica, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi odnosno imovine.

#### **Članak 34.**

- (1) Radnik ima pravo odbiti i napustiti mjesto rada ako mu izravno prijete rizik za život i zdravlje, sve dok poslodavac ne poduzme korektivne mjere te zbog takvog postupanja ne smije trpjeti štetne posljedice, o čemu radnik mora obavijestiti poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka zaštite na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu.
- (2) Poslodavac ne smije zahtijevati od radnika da ostane na mjestu rada dok na tom mjestu postoji izravan i ozbiljan rizik za život i zdravlje radnika.
- (3) Za vrijeme dok ne radi zbog izbjegavanja izloženosti izravnom i ozbiljnom riziku za život i zdravlje, radnik ima pravo na plaću i druga prava iz radnog odnosa u skladu s općim propisom o radu.

#### **Članak 35.**

Radniku koji radi sa štetnim tvarima ili na poslovima na kojima je obavezno korištenje radne odjeće zbog prljavštine, neugodnih mirisa, opasnosti od zaraze i slično, Poslodavac mora osigurati uvjete za pranje i čišćenje tijekom radnog vremena i ventilaciju - provjetravanje u objektima.

#### **Članak 36.**

Nije dopušteno ugovaranje i isplata novčanih naknada radniku koji radi u štetnim i opasnim radnim uvjetima, a kao nadomjestak za primjenu mjera zaštite na radu.

#### **Članak 37.**

- (1) Radnik mlađi od osamnaest godina, trudnica i dojilja i druge osobe u skladu s posebnim propisima, ne smiju raditi na poslovima sa štetnim utjecajima.

- (2) Ako se na poslovima, na kojima rade osobe iz prethodnog stavka, uoče opasnosti koje ozbiljno ugrožavaju njihov život i zdravlje, Poslodavac je dužan tim radnicima ponuditi drugi ugovor o radu u skladu sa stručnom spremom, dok traje ta opasnost.
- (3) Dok radi na drugim poslovima iz razloga navedenih u prethodnom stavku, radniku pripada plaća za poslove koje je ranije obavljao na kojima je utvrđena opasnost za život i zdravlje, ako je to za njega povoljnije.

#### **Članak 38.**

Poslodavac će po radnim mjestima voditi evidenciju o profesionalnim bolestima i ozljedama na radu radnika o čemu će dva puta godišnje izvješćivati Sindikat.

#### **Članak 39.**

- (1) U provedbi mjera zaštite pri radu, Poslodavac je dužan izvijestiti Sindikat dva puta godišnje o stanju sigurnosti i zaštite na radu i primati primjedbe zaposlenih na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite pri radu.
- (2) Povjerenik radnika za zaštitu na radu se bira sukladno Zakonu o zaštiti na radu.
- (3) Poslodavac je obavezan obavijestiti povjerenika radnika za zaštitu na radu o sljedećim činjenicama:
  - Radniku koji nije osposobljen za rad na siguran način i radi pod nadzorom osposobljenog radnika
  - Zabrani rada radniku koji ne ispunjava tražene uvjete za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada
  - Zabrani obavljanja poslova posebnom osjetljivim skupinama radnika, a koji bi mogli na njih štetno utjecati
  - Isključivanju iz uporabe radne opreme koja nije ispravna, odnosno sigurna, kao i osobne zaštitne opreme na kojoj nastanu promjene zbog kojih postoje rizici za sigurnost i zdravlje radnika
  - svim činjenicama koje su se dogodile i trebaju kao promjena biti evidentirane u propisanim obveznim evidencijama poslodavca iz zaštite na radu ili razvidne iz isprava koje je poslodavac dužan čuvati ili iz knjige nadzora (npr. ozljedi na radu, oboljenju od profesionalne bolesti, nezgodama, rezultatima pregleda i ispitivanja sredstava rada, rezultatima osposobljavanja za rad na siguran način, rasporedu radnika na poslove s posebnim uvjetima rada, rezultatima prethodnog ili periodičnog liječničkog pregleda i sl.),
  - zabrani rad radniku koji ne radi u skladu s pravilima zaštite na radu, uputama poslodavca, odnosno proizvođača radne opreme, osobne zaštitne opreme, opasnih kemikalija i bioloških štetnosti te ne koriste propisanu osobnu zaštitnu opremu
  - zabrani rad i udaljenju s mjesta rada radnika koji su na radu pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti

#### **Članak 40.**

- (1) Poslodavac i povjerenik radnika za zaštitu na radu obavljaju najmanje jedanput u tri mjeseca zajednički nadzor nad primjenom pravila zaštite na radu.
- (2) Rezultati nadzora moraju biti raspravljeni na prvoj sjednici odbora za zaštitu na radu, koja bude sazvana nakon obavljenog nadzora.
- (3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, poslodavac ili koordinator sazvat će sjednicu odbora za zaštitu na radu odmah nakon provedenog zajedničkog nadzora, a u slučaju uočenih većih nedostataka u poduzetim mjerama zaštite na rada.
- (4) Vrijeme provedeno u nadzoru iz stavka 1. ovog članka ne uračunava se u sate članak 41. ovog Kolektivnog ugovora.

#### **Članak 41.**

Povjereniku zaštite na radu će Poslodavac o svom trošku osigurati:

- nesmetano obnašanje funkcije, sukladno posebnim propisima,
- pravo na oslobođenje obveze rada uz naknadu plaće, 3 sata tjedno za obnašanje te funkcije,
- pravo na korištenje prostorija za rad i sredstava za rad, te administrativno-tehničku pomoć,

- prijevoz za potrebe izvršavanja obveza utvrđenih Zakonom o zaštiti na radu,
- edukaciju za kvalitetno obnašanje funkcije Povjerenika za zaštitu na radu.

## **VI. ODMORI I DOPUSTI**

### **Stanka**

#### **Članak 42.**

- (1) Radnik koji radi puno radno vrijeme ima svakog radnog dana pravo na stanku od trideset minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.
- (2) Stanka se ne može koristiti prvi ili zadnji sat radnog vremena, osim na NP Đurmanec.
- (3) Ako radi u smjeni od 12 sati, radnik ima pravo na dodatnu stanku u trajanju od 30 minuta. Dodatna stanke ne može se koristiti u prvih osam sati rada niti se može koristiti neposredno iza stanke iz stavka 1. ovog članka.
- (4) Vrijeme korištenja stanke iz stavka 1. i stavka 3. ovog članka određuje Poslodavac. Odluku o početku i završetku stanke iz stavka 1. i stavka 3. ovoga članka donosi Poslodavac.
- (5) Radniku koji radi izvan poslovnih prostorija Društva, Poslodavac određuje odgovarajuće mjesto korištenja stanke iz stavka 1. i stavka 3. ovoga članka.

### **Dnevni odmor**

#### **Članak 43.**

Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

#### **Članak 44.**

- (1) Radnica koja doji dijete, tijekom rada u punom radnom vremenu ima pravo na stanku za dojenje djeteta, dva puta dnevno u trajanju od sat vremena. Pravo na korištenje takve stanke žena može koristiti do navršene godine dana djetetova života.
- (2) Na pisani zahtjev radnice Poslodavac može odobriti korištenje prava na dojenje djeteta iz stavka (1) ovog članka u jednokratnom trajanju od dva sata.

### **Tjedni odmor**

#### **Članak 45.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 48 (četrdeset i osam) sati neprekidno, u pravilu vikendom, a ako je radi prirode posla potrebno raditi u dane odmora, Poslodavac mora osigurati radniku za svaki radni tjedan najmanje 48 sati odmora i to u pravilu nakon odrađenog ciklusa smjena.

### **Godišnji odmor**

#### **Članak 46.**

- (1) Najkraće trajanje godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo svake kalendarske godine je četiri tjedna, odnosno 20 radnih dana, a najduže trajanje je 30 radnih dana.
- (2) U dane godišnjeg odmora ne uračunava se subota te dani za koje je Zakonom utvrđeno da se ne računaju u dane godišnjeg odmora.
- (3) Za sve radnike neovisno o dnevnom rasporedu radnog vremena, trajanje godišnjeg odmora računa se u petodnevnom radnom tjednu.

- (4) Maloljetni radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset i četiri radnih dana.
- (5) Slijepi radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 35 (trideset pet) radnih dana.
- (6) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini njegove isplaćene prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

#### **Članak 47.**

- (1) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom, subote i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik.
- (2) Ako za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, nastupe okolnosti radi kojih radnik ostvaruje pravo na plaćeni dopust, započeto korištenje godišnjeg odmora se ne prekida osim u slučajevima opisanim u članku 59. ovog Ugovora (Plaćeni dopust).

#### **Članak 48.**

- (1) Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (2) U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Naknada iz stavka 2. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

#### **Članak 49.**

- (1) Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.
- (2) Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne službe ili drugog Zakonom određenog opravdanog razloga ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovog članka.

#### **Članak 50.**

- (1) Radnik ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada u slučajevima utvrđenim zakonom.
- (2) Radnik kojemu radni odnos prestaje radi odlaska u prijevremenu ili starosnu mirovinu odnosno u invalidsku mirovinu radi utvrđene profesionalne nesposobnosti za rad, poslodavac će na zahtjev radnika odobriti mu korištenje godišnjeg odmora u trajanju od cijelog godišnjeg odmora.
- (3) U izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

#### **Članak 51.**

- (1) Godišnji odmor od četiri (4) tjedna uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima.
- (2) S obzirom na dužinu radnog staža:

- od 5 do 10 godina	3 radna dana
- od 10 do 15 godina	5 radnih dana
- od 15 do 20 godina	6 radnih dana
- od 20 do 30 godina	8 radnih dana
- od 30 godina na dalje	11 radnih dana
- (3) Kada je radnik:

- |  |              |
|--|--------------|
| - osoba s invaliditetom od najmanje 60% i osoba kod koje je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad                                       | 4 radna dana |
| - roditelj djeteta do 10 godina starosti   | 2 radna dana |
| - samohrani roditelj djeteta do 7 godina   | 3 radna dana |
| - roditelj dvoje i više djece do 10 godina starosti  | 4 radna dana |
| - samohrani roditelj djeteta do 15 godina  | 2 radna dana |
| - roditelj djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenom invaliditetu na osnovu nalaza ovlaštene zdravstvene osobe do 15 godina | 3 radna dana |
- **samohranim roditeljem** se smatra roditelj je roditelj koji nije u braku i ne živi u izvanbračnoj zajednici a sam skrbi i uzdržava svoje dijete
- (4) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može prijeći 30 radnih dana, to jest maksimalni broj dana godišnjeg odmora određen za tu poslovnu godinu.
- (5) Broj dana godišnjeg odmora, na koji radnik ima pravo, utvrđuje se zaključno do 30.06 tekuće godine, na koju se godišnji odmor odnosi. Od 01.07. tekuće godine broj dana godišnjeg odmora ne može se povećavati.

#### Članak 52.

- (1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva ili više dijelova.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio u trajanju od najmanje dva tjedna neprekidno, mora iskoristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.
- (3) Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti, prema rasporedu korištenja godišnjeg odmora, najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

#### Članak 53.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac uzimajući u obzir potrebe organizacije rada i potrebe radnika.

#### Članak 54.

Odluka o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora obavezno se dostavlja radniku najkasnije 15 (petnaest) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

#### Članak 55.

- (1) Radnik koji nije koristio godišnji odmor ili je prekinuo korištenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na porodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ima pravo taj godišnji odmor iskoristiti do 30. lipnja iduće godine,
- (2) Ako radnik iz stavka 1. ovoga članka nije mogao iskoristiti godišnji odmor ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućiti do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

#### Članak 56.

Ako radniku prestane radni odnos protivno njegovoj volji, poslovno ili osobno uvjetovanim otkazom ugovora o radu, Poslodavac će mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora za vrijeme otkaznog roka, a za koje vrijeme otkazni rok ne teče.

#### Članak 57.

Radnik ima pravo koristiti tri dana godišnjeg odmora kad on to želi osim dana koje ne ulaze u godišnji odmor sukladno ovom kolektivnom ugovoru, uz obavezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje četiri (4) dana prije početka korištenja,

#### **Članak 58.**

Radnik koji zbog novačenja u Hrvatsku vojsku, ili radne obveze nije koristio godišnji odmor, ima pravo koristiti neiskorišteni godišnji odmor odmah po razvojačenju, odnosno po prestanku radne obveze, pod uvjetom da je radio najmanje šest mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio na rad.

#### **Plaćeni dopust**

#### **Članak 59.**

(1) Radnik ima pravo uz naknadu plaće (plaćeni dopust) na oslobođenje od obaveza rada, do sedam radnih dana ukupno, u jednoj godini, u sljedećim slučajevima:

- prilikom sklapanja braka ..... 5 dana
- prilikom rođenja djeteta ..... 5 dana
- u slučaju smrti člana uže obitelji ..... 5 dana
- u slučaju smrti roditelja supružnika..... 2 dana
- u slučaju smrti djedova i baka radnika..... 2 dana
- za polaganje stručnog ispita ..... 5 dana
- za polaganje završnog ispita na poslijediplomskom studiju ..... 5 dana
- u slučaju teže bolesti člana uže obitelji (supruga, roditelja i djece) izvan mjesta stanovanja ..... 2 dana
- u slučaju selidbe u istom mjestu ..... 2 dana
- u slučaju elementarne nepogode ..... 5 dana
- dobrovoljnog davanja krvi ..... 1 dan  
s tim da koristi na dan davanja ili u dogovoru s poslodavcem
- prilikom stupanja u brak člana uže obitelji ..... 1 dan
- za odlazak na odsluženje vojnog roka..... 1 dan
- za sudjelovanje na sportskim, kulturnim i dr. priredbama od državnog interesa i interesa Poslodavca do ..... 3 dana
- smještaja prognanih ili izgnanih osoba..... 1 dan
- za sudjelovanje na sindikalnim seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti ..... 2 dana.

(2) Radnik iznimno ima pravo na plaćeni dopust u trajanju i više od ukupno 7 (sedam) radnih dana, ako se u toku iste godine ponovi slučaj iz stavka prvog (1) ovog članka.

(3) Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, na koje je upućen po nalogu Poslodavca, radniku se može odobriti godišnje do 10 (deset) radnih dana plaćenog dopusta za pripremanje i polaganje ispita.

#### **Članak 60.**

Članom uže obitelji smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

#### **Članak 61.**

Glede stjecanja prava iz radnih odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

### **Neplaćeni dopust**

#### **Članak 62.**

- (1) Poslodavac može radniku, na njegovu pisanu i obrazloženu zamolbu, odobriti oslobođenje od rada ukoliko to ne ometa proces rada, bez naknade plaće do 30 dana u kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:
  - njege člana uže obitelji,
  - gradnje ili popravka kuće ili stana,
  - liječenja na vlastiti trošak,
  - izobrazbe, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak,
  - zadržavanje radnika u pritvoru do 30 dana( uz uvijet da radnik posredno ili neposredno roku od tri dana od dana pritvaranja o istome obavijesti poslodavca)
  - u drugim opravdanim slučajevima.
- (2) Za vrijeme neplaćenog dopusta, prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako Zakonom nije drugačije određeno.
- (3) Neplaćeni dopust duži od 30 dana, tijekom jedne kalendarske godine, može se odobriti radniku na njegov zahtjev posebnom odlukom Poslodavca.

### **VII PLAĆE**

#### **Članak 63.**

- (1) Za obavljeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:
  - osnovne plaće utvrđene na osnovi složenosti poslova radnog mjesta na kojemu radnik radi i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu,
  - dodataka osnovnoj plaći po osnovi radnog staža i uvjeta rada težih od normalnih uvjeta koji nisu vrednovani u osnovnoj plaći,
- (2) U smislu ovog Ugovora plaća radnika uključuje i sve zakonom propisane obvezne doprinose.
- (3) Poslodavac može radniku isplatiti stimulatívni dio plaće ovisno o njegovom radnom učinku.
- (4) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme kada ne radi, sve sukladno važećim odredbama Ugovora o radu, ovog Ugovora, Pravilnika o radu i Zakona.
- (5) Plaćom se smatra bruto-plaća radnika.

#### **Članak 64.**

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.-og u mjesecu za prethodni mjesec.

#### **Članak 65.**

- (1) Osnovnu plaću za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i zadacima na kojima radnik radi, čini umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova.
- (2) Visina osnovice utvrđuje se za mogući mjesečni fond sati na bazi 40-satnog radnog tjedna.
- (3) Utvrđuje se osnovica za plaću u iznosu od 3.424.75 kuna bruto.



(4) Korekcija osnovice plaće provodit će se u visini indeksa povećanje potrošačkih cijena u Republici Hrvatskoj, a prema objavljenim podacima Državnog Zavoda za Statistiku za prethodnu godinu, korekcija osnovice plaće obračunavat će se i isplaćivati od 01.04. svake tekuće godine.

#### **Članak 66.**

- (1) Na temelju ovog Ugovora, Pravilnikom o radu razvrstavaju se i vrednuju pojedini poslovi, odnosno radna mjesta, a na osnovi složenosti i normalnih uvjeta rada na tim radnim mjestima.
- (2) Složenost poslova radnog mjesta, prema odredbama ovog Ugovora, uključuje značaj radnog mjesta u poslovanju, potreban stupanj izobrazbe za obavljanje poslova radnog mjesta, stupanj odgovornosti radnog mjesta, specijalistička znanja, potrebnu radnu vještinu radnika, te psihofizičke osobine potrebne za rad na određenom radnom mjestu.

#### **Članak 67.**

Sva radna mjesta razvrstavaju se u VI grupa složenosti. Predviđeni raspon između najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta je 1,15 : 4,80.

#### **Članak 68.**

Radna mjesta se razvrstavaju i vrednuju po nazivu radnog mjesta i složenosti posla sukladno odredbama Pravilnika o radu i opisu posla.

<b>GRUPA POSLOVA</b>	<b>OPIS GRUPE S RADNIM MJESTIMA</b>	<b>KOEFICIJENT</b>
I	Grupa poslova koja podrazumijeva jednostavan rutinski rad Radna mjesta kao što su: Pomoćni radnik, Čistačica, Servirka	1,15-1,25
II	Grupa poslova koja podrazumijeva jednostavnije poslove i radne zadatke, te poslove koji su složeniji ali zahtijevaju konzultacije u njihovu izvršavanju. Radna mjesta kao što su: Cestar, Portir	1,27-1,40
III	Grupa poslova koja podrazumijeva srednje složene poslove i radne zadatke, te poslove koji su složeniji i zahtijevaju povremene konzultacije u njihovu izvršavanju. Radna mjesta kao što su: Mehaničar, Strojbravar, Električar, Domar, POS, Administrator, Portir -Vatrogasac	1,50-1,96
IV	Grupa poslova koja podrazumijeva srednje složene i raznovrsnije poslove i zadatke za čije su obavljanje potrebne konzultacije u njihovu izvršavanju. Radna mjesta kao što su: Tajnik, Vozač - cestar, Blagajnik, Skladištar, Portir-grupovođa.	2,01-2,19
V	Grupa poslova koja podrazumijeva poslove koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti u njihovu izvršavanju Radna mjesta kao što su: Kontrolor-blagajnik, Ophodar, Predradnik, Tehničar-elektroničar, Tehničar – Električar, Tehničar, Supervizor, Kontrolor prometa, tehničar-električar-grupovođa	2,24-2,53
VI	Radna mjesta kao što su: Grupa poslova koja podrazumijeva poslove koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti u njihovu izvršavanju Radna mjesta kao što su: Asistenti	2,76-4,80
VII	Grupa poslova koja podrazumijeva najsloženije poslove i radne zadatke s najvećim značenjem za vođenje poslovanja, kreativne poslove i zadatke. Radna mjesta kao što su: Voditelji organizacijskih dijelova	

#### **Članak 69.**

(1) Utvrđuju se koeficijenti za radna mjesta na bazi 174 satnog mjeseca.

Radno mjesto	Koeficijent
Pomoćni radnik	1,15
Čistačica	1,21
Servirka	1,23
Cestar	1,27
Portir	1,40
Mehaničar	1,50
Strojbravar	1,50
Električar	1,50
Domar	1,80
Portir -Vatrogasac	1,80
POS	1,96
Administrator	1,96
Tajnik	2,01
Vozač - Cestar	2,04
Blagajnik	2,04
Skladištar	2,15
Portir-grupovođa	2,19
Kontrolor - blagajnik	2,24
Tehničar	2,50
Tehničar - Električar	2,50
Tehničar - Elektroničar	2,50
Tehničar – Električar - grupovođa	2,50
Supervizor	2,50
Kontrolor prometa	2,51
Ophodar	2,51
Predradnik	2,53
Asistent menadžeru odjela administracije i financija	3,07
Asistent- Kontrolor kvalitete i naplate cestarine	3,26
Asistent menadžeru odjela naplate cestarine	3,27
Asistent tehničkom menadžeru	3,27
Asistent generalnom menadžeru	4,07
Asistent u odjelu održavanja, Asistent za sigurnost i kontrolu prometa	4,80

(2) Radniku koji, uz svoj posao, obavlja i posao dragovoljnog vatrogasca, osim vatrogasaca-portira, plaća se uvećava za 500,00 kuna.

(3) Blagajnici na naplatnim postajama bez supervizora, "GLAVNI BLAGAJNIK" koji obavljaju poslove supervizora ostvaruju pravo na uvećanje plaće za 5 %.

(4) Radnik – pripravnik, tijekom probnog rada do 12 (dvanaest) mjeseci, ima prvo na plaću u iznosu od 85% od osnovne plaće koja je određena za radno mjesto na koje se radnik zapošljava.

## Uvećanje plaće i dodaci

### Članak 70.

Osnovna plaća radnika uvećava se:

Radnik ima pravo na povećanje plaće za **radni staž**, na način da se osnovica plaće uvećava za 0,3% za svaku navršenu godinu radnog staža.

### **Članak 71.**

Osnovna plaća radnika uvećava se:

- **u odjelu Naplate Cestarine**
- Radniku za rad sa strankama (blagajnik, i supervizor), u periodu: od 01.06. do 01.10. 10 %
  - **u odjelu Održavanja i kontrole prometa**
- Radniku za rad u zimskoj službi (vozač-cestar, cestar) u periodu od 01.11 do 01.03 10 %
- Radniku za rad u ljetnom periodu (vozač-cestar, cestar) u periodu od 01.06 do 01.10 10 %

### **Članak 72.**

(1) Radniku se uvećava osnovna plaća za:

- prekovremeni rad 30 %
- noćni rad 30 %
- rad nedjeljom, 30 %
- na dane državnih praznika i blagdana 30 %
- rad na dane Božića i Uskrsa 50 %

(2) Kod radnih mjesta gdje Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu ili drugim internim aktom Poslodavca nisu predviđene zamjene radnika, ukoliko radnik obavlja poslove veće složenosti ili većeg koeficijenta minimalno 15 dana u mjesecu, Poslodavac mu temeljem radnog naloga mora isplatiti naknadu za vrijeme provedeno na tom poslu, a u slučaju dugotrajnijeg rada od mjesec dana, ponuditi mu aneks ugovora o radu.

(3) Radnik koji dežura kod kuće (pasivno dežurstvo) za svakih deset efektivnih sati provedenih u dežurstvu uvećat će se broj sati za taj mjesec za 1 sat radnog vremena provedenog u normalnim uvjetima rada. Sat rada po pozivu iz dežurstva smatra se prekovremenim radom.

(4) Ukoliko je prisutno više prethodno navedenih uvjeta istovremeno, dodaci iz prethodnog stavka ovog članka se kumuliraju, osim u slučaju ako je, državni praznik ili blagdan utvrđen Zakonom, nedjelja.

### **Članak 73.**

(1) Radniku kojem do ostvarenja prava na starosnu mirovinu nedostaje 5 godina Poslodavac ne može smanjivati plaću.

(2) U slučaju kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti zbog: starosti (5 godina pred starosnu mirovinu), profesionalne bolesti ili ozljede na radu, Poslodavac će omogućiti radniku posao s povoljnijim uvjetima i to bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa navedenih okolnosti.

(3) Radnike koji imaju pet godina do ostvarenja prava na starosnu mirovinu, majke s djetetom do tri godine starosti i samohranog roditelja starosti djeteta do 15 godina ne može se rasporediti na rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pristanka.

### **Varijabilni dio plaće pojedinog radnika**

### **Članak 74.**

Poslodavac može stimulirati pojedinog radnika do maksimalno 10% osnovice plaće radnika, ako radnik u izvršavanju svojih radnih zadataka pristupa s posebnom pozornošću, pritom ostvarujući povećani radni učinak, kao rezultat takvog rada.

### **Zamjena Upozorenja na propuste iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza Ugovora o radu, uskratom plaće**

#### **Članak 75.**

(1) Radniku koji svojim postupanjem ili propuštanjem krši obveze iz radnog odnosa, a koje kršenje, prema ocjeni Poslodavca predstavlja osnovu za upozorenje na propuste iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza ugovora o radu, Poslodavac može takvo Upozorenje zamijeniti uskratom do 10% iznosa osnovice plaće radnika.

(2) Odluku o uskrati određenog iznosa osnovice plaće radnika Poslodavac će dostaviti u pisanom obliku radniku na kojeg se odnosi, te će istu odluku dostaviti i Radničkom vijeću ili Sindikatu, ukoliko kod Poslodavca u tom trenutku ne djeluje Radničko vijeće.

(3) Protiv odluke iz stavka 2. ovog članka, radnik može u roku 8 dana, računajući od dana urednog primitka odluke, uskratiti Poslodavcu pravo na uskratu iznosa osnovice plaće određenog tom odlukom. U slučaju propuštnaja ostavljenog roka, smatra se da je radnik suglasan sa predmetnom odlukom.

(4) Ako radnik iskoristi svoje pravo iz stavka 3. ovog članka, Poslodavac ne može izvršiti uskratu iznosa određenog odlukom iz stavka 2. ovog članka, te je svako drukčije postupanje Poslodavca ništavno i bez pravnog učinka. U tom slučaju, predmetna odluka smatrat će se upozorenjem na propuste iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza ugovora o radu.

(5) Danom izvršenja uskrate određenog iznosa osnovice plaće od strane Poslodavca, smatrat će se kako radnik nije prekršio obveze iz radnog odnosa, a slijedom propusta na osnovi kojih je predmetna odluka donesena.

### **Jednokratni dodaci na plaću**

#### **Članak 76.**

Poslodavac se obvezuje svakom radniku isplatiti jednokratni dodatak na plaću u sljedećim slučajevima:

(1) **povodom uskrasnih blagdana (uskrsnica)** uz isplatu plaće koja prethodi Uskrsu u iznosu od **700,00 kuna neto**.

(2) **za korištenje godišnjeg odmora (regres)** prilikom obračuna plaće za mjesec lipanj u iznosu od **1.100,00 kuna neto**.

(3) **za blagdan Svetog Nikole, dar za svako dijete do 15 godina starosti**, uz isplatu plaće za mjesec studeni u iznosu od **600,00 kuna neto**, ovo pravo imaju radnici samo za djecu koja su upisana u poreznu karticu radnika kao uzdržavani članovi uže obitelji.

(4) **povodom božićnih i novogodišnjih blagdana (božićnica)** uz isplatu plaće za mjesec studeni u iznosu od **700,00 kuna neto**.

(5) Radniku će se uplatiti u **III Mirovinski stup** neoporezivi iznos ( 3.000,00 kuna godišnje ili **250,00 kuna mjesečno**). Uplata će se vršiti počevši od 01.01.2017.godine do trajanja Kolektivnog ugovora.

### **Naknada plaće**

#### **Članak 77.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće, kao da je radio, u slučaju:

- godišnjeg odmora,
- 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 neposredna opasnost za život i zdravlje,
- ako dođe na posao, a prethodnog dana ili ranije nije obaviješten da toga dana neće raditi,
- ako dođe do prekida rada, ali ne krivnjom radnika,
- obavljanja zadataka povjerenika radnika za zaštitu na radu (četiri sata tjedno),
- obavljanja zadataka člana Radničkog vijeća ili Sindikalnog Povjerenika u ime Radničkog vijeća (šest sati tjedno).

### **Naknada za korištenje godišnjeg odmora**

#### **Članak 78.**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini koju bi primio da je to vrijeme proveo na redovnom radu, po osnovi prosjeka u prethodna tri mjeseca.

### **Naknada za vrijeme bolovanja**

#### **Članak 79.**

- (1) Naknada plaće u visini 100% osnovice za obračun pripada radniku u slučaju bolovanja ili liječenja zbog ozljede na radu, na službenom putovanju ili profesionalne bolesti.
- (2) U slučaju odsutnosti s rada do 42 dana zbog privremene nesposobnosti prouzročene bolešću, radniku pripada naknada plaće u visini utvrđenoj propisima o zdravstvenom osiguranju.
- (3) Osnovicu za obračun visine naknade plaće zbog privremene nesposobnosti za rad čini prosječna neto plaća isplaćena radniku u prethodna tri mjeseca.

## **VIII MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

#### **Članak 80.**

### **Dnevnica i terenski dodatak**

- (1) Kada radnik radi izvan sjedišta ugovorenog mjesta rada - rad na terenu, pripada mu pravo na terenski dodatak.
- (2) Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.
- (3) Nalog za rad na terenu se izdaje u pismenom obliku.
- (4) Svim radnicima pripada pod istim uvjetima, na istom terenu jednaki terenski dodatak.
- (5) Terenski dodatak može iznositi i manje od maksimalno neoporezivog neto iznosa utvrđenog posebnim propisima.
- (6) Radniku kojem je odlukom Poslodavca određeno mjesto rada različito od mjesta njegovog prebivališta, odnosno različito od redovnog mjesta rada, tj. Autoceste Zagreb - Macelj, ima pravo na naknadu za odvojen život u maksimalnom neoporezivom neto iznosu.
- (7) Terenski dodatak i naknada za odvojeni život međusobno se isključuju.
- (8) Mjesto rada je čitava autocesta Zagreb – Macelj sa pripadajućim ispostavama.

### **Troškovi prijevoza**

#### **Članak 81.**

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini 1.00 kn po prijeđenom kilometru za svaki dolazak na posao. Za izračun duljine puta od mjesta stalnog prebivališta radnika do mjesta rada koristiti će se alat Google maps (Najkraća relacija koja ne uključuje autocestu).

(3) Naknada troškova prijevoza radnika na posao i s posla obračunava se i isplaćuje se s plaćom za protekli mjesec.

(3) Radnik kojemu je odobreno korištenje službenog vozila Društva od 0 do 24 sata, nema pravo na troškove prijevoza.

### **Jubilarna nagrada**

#### **Članak 82.**

(1) Radniku će se isplatiti jubilarne nagrade za ukupni radni staž kod Poslodavca. Visina jubilarne nagrade isplaćuje se radniku u sljedećim iznosima:

- za 10 godina radnog staža 1.500 kuna
- za 15 godina radnog staža 2.000 kuna
- za 20 godina radnog staža 2.500 kuna
- za 25 godina radnog staža 3.000 kuna
- za 30 godina radnog staža 3.500 kuna
- za 35 godina radnog staža 4.000 kuna
- za 40 godina radnog staža 5.000 kuna

(2) Jubilarne nagrade isplatiti će se sljedeći mjesec nakon mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarne nagrade u neto iznosu.

#### **Članak 83.**

(1) Učenicima i studentima koji nemaju potpisan ugovor o radu, a obavljaju učeničku odnosno studentsku praksu temeljem propisa o školovanju, Poslodavac može isplatiti nagradu za taj rad. Iznos nagrade određuje Poslodavac.

(2) Za vrijeme rada - prakse, učenicima i studentima priznaju se troškovi prijevoza.

#### **Članak 84.**

(1) Ako Poslodavac odobri radniku korištenje privatnog automobila za potrebe rada, priznat će mu troškove sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

(2) Uporabu vlastitog automobila u službene svrhe odobrava Poslodavac.

### **Otpremnina**

#### **Članak 85.**

(1) Radniku koji odlazi u mirovinu Poslodavac je dužan isplatiti otpremninu u roku od 30 dana od dana umirovljenja.

(2) Iznos otpremnine utvrđuje se u visini maksimalno neoporezivog priznatog rashoda sukladno zakonskom propisu.

#### **Članak 86.**

(1) Radnik koji s Poslodavcem ima sklopljen Ugovor o radu, a koji se otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih skrivljenim ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu koja se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa kod Poslodavca.

(2) Osnovica za isplatu otpremnine je 1/3 prosječne mjesečne plaće isplaćena radniku u posljednja tri mjeseca a isplaćuje se za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

## Solidarne pomoći

### Članak 87.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na jednokratnu potporu (solidarnu pomoć) u ovim slučajevima:

• invalidnosti	2.500,00
• smrti radnika	7.500,00
• smrti člana uže obitelji	3.000,00
• neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana	2.500,00
• rođenja djeteta	1.000,00
• uklanjanja posljedica elementarnih nepogoda i šteta, uz predočenje dokumentacije o procjeni štete do	10.000,00 kn neto.

### Članak 88.

- (1) Radnik koji je po nalogu Poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvu, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja, temeljem priloženih računa.
- (2) Troškovi za noćenje priznaju se u visini stvarnih troškova, temeljem priloženih računa, ali najviše do cijene hotela kategorije s 4 zvjezdice, u slučajevima kada poslodavac nije osigurao smještaj.
- (3) Rad na trasi autoceste Zagreb - Macelj, u sjedištu ili ispostavama Društva nije službeni put i za takav rad radnik nema pravo na dnevnicu.

## IX. OTKAZ UGOVORA O RADU

### Članak 89.

- (1) Ugovorom o radu može se ugovoriti otkazni rok (redoviti otkaz) u slučajevima kada taj ugovor otkazuje Poslodavac.
- (2) Ako ugovorom o radu nije povoljnije za radnika ugovoren otkazni rok, Poslodavac otkazuje ugovor o radu u sljedećim rokovima:
- (3) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:
  - dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno manje od godinu dana.
  - mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno godinu dana.
  - mjesec dana i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno dvije godine.
  - dva mjeseca ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno pet godina.
  - dva mjeseca i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno deset godina.
  - tri mjeseca ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno dvadeset godina.
- (4) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u prethodnom stavku ovog članka

(5) U slučaju redovitog otkaza od strane radnika, otkazni rok utvrđen u stavku trećem ovog članka smanjuje se za polovicu, a ako radnik za to ima osobito važan razlog, otkazni rok može biti i kraći.

#### **Članak 90.**

(1) Radniku kod kojeg je nastupilo smanjenje radne sposobnosti ili invalidnost, ali nije ostvario pravo na mirovinu, Poslodavac je dužan tom radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu po kojem radnik može izvršavati druge ugovorom preuzete obveze, ukoliko postoji takvo radno mjesto kod Poslodavca, s tim da takav radnik zadržava plaću radnog mjesta s kojeg je raspoređen, ukoliko je to za njega povoljnije.

(2) Ukoliko takve mogućnosti ne postoje, primijenit će se odredbe Zakona o radu.

#### **Program zbrinjavanja viška radnika**

#### **Članak 91.**

(1) Poslodavac koji u razdoblju od 90 dana namjerava zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazati najmanje 20 ugovora o radu, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška radnika.

(2) Pri izradi programa iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan na način i pod uvjetima propisanim Zakonom, savjetovati se sa radničkim vijećem i nadležnom službom zapošljavanja.

(3) Poslodavac je dužan radničkom vijeću i nadležnoj službi zapošljavanja, pravovremeno dostaviti u pisanom obliku odgovarajuće podatke, uključujući i razloge za namjeravane otkaze, o broju i vrsti radnika koji će vjerojatno biti obuhvaćeni te o roku u kojem namjerava otkazati ugovore o radu.

(4) Nadležna služba zapošljavanja o podacima iz stavka 3. ovoga članka dužna se očitovati u roku od osam dana od dana primitka podataka, a ako se u tome roku ne očituje smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

(5) Prilikom utvrđivanja programa iz stavka 1. i 2. ovoga članka, poslodavac je dužan izjasniti se o mišljenjima i prijedlozima radničkoga vijeća i nadležne službe zapošljavanja, u svezi s mjerama koje treba poduzeti da bi se spriječili ili na najmanju mjeru ograničili očekivani otkazi ugovora o radu te o mjerama ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu.

#### **X. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**

#### **Članak 92.**

(1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može u roku 15 (petnaest) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno, od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje tog prava.

(2) Ako Poslodavac u roku petnaest dana od dostave zahtjeva radnika, ne udovolji tom zahtjevu, ili mu uopće ne odgovori na njegov zahtjev, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Ako Poslodavac o zahtjevu iz stavka 1. ovog članka odluči nakon proteka roka od 15 dana, rok za podnošenje tužbe počinje teći od dana dostave odluke Poslodavca o tom zahtjevu.

(4) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka.

#### **Članak 93.**

(1) Radnik kojemu do stjecanja prava na mirovinu nedostaje 5 (pet) godina staža ili 5 (pet) godina života, zadržava pravo na plaću koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti, ako je to za njega povoljnije.

(2) Plaća iz stavka 1. ovog članka uvećava se u razmjeru s rastom prosječne plaće kod Poslodavca za to radno mjesto.



(3) Radniku kojem prema propisima o mirovinskom osiguranju do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje pet godina života, ne može prestati radni odnos zbog trajnog prestanka potrebe za njegovim radom, osim uz izričitu pisanu suglasnost radnika. Poslodavac je dužan tom radniku ponuditi rad na drugom radnom mjestu na kojemu on može obavljati poslove za potrebe Poslodavca.

#### **Članak 94.**

- (1) Radnik koji je utvrđen tehnološkim viškom i kojem je otkazan ugovor o radu, ima prednost pri zapošljavanju u slučaju potrebe za radnicima njegove stručne osposobljenosti i kvalifikacija.
- (2) Radniku ovo pravo prestaje kad prođe (1) jedna godina od raskida Ugovora o radu.

#### **Rehabilitacija radnika koji je upozoren na propuste iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza ugovora o radu**

#### **Članak 95.**

- (1) 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 dvije godine od dana kada je predmetno upozorenje dostavljeno radniku na kog se odnosi.
- (2) Odredba iz stavka 1. ovog članka ne odnosi se na slučajeve iz članka 76. ovog Kolektivnog Ugovora.
- (3) 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.

#### **Zaštita dostojanstva radnika**

#### **Članak 96.**

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

#### **Članak 97.**

- (1) Poslodavac će posebnom odlukom imenovati osobu koja je, osim njega, ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za dostojanstvo radnika.
- (2) Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je u roku od najkasnije osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.
- (3) Ako Poslodavac u roku iz stavka 1. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
- (4) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je prethodno zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavjestio Poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

(5) Za vrijeme prekida rada iz stavka 4. i 5. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

(6) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

(7) Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

## **XI. MIRENJE U INDIVIDUALNIM RADNIM SPOROVIMA**

### **Članak 98.**

Ugovorne strane suglasne su da će individualne radne sporove rješavati mirenjem na način i po postupku predviđenim Pravilnikom o mirenju u individualnim radnim sporovima koji će donijeti poslodavac uz prethodnu suglasnost sindikata (alternativa: koji će donijeti poslodavac i sindikat sporazumno).

### **Članak 99.**

Stručne i organizacijsko-administrativne poslove u postupku mirenja iz članka 118. obavljat će tajnik kojeg imenuje poslodavac iz redova radnika uz prethodnu suglasnost sindikata (alternativa: kojeg imenuje poslodavac i sindikat sporazumno).

## **XII. OSIGURANJE RADNIKA**

### **Članak 100.**

Poslodavac će o vlastitom trošku, s relevantnom osiguravajućom kućom, zaključiti:

1. Policu osiguranja osoba od posljedica nesretnog slučaja (nezgoda radnika), s pokrićem za:

- Smrt uslijed nezgode
- Smrt uslijed bolesti
- Trajni invaliditet uslijed nezgode
- Teško bolesna stanja
- Iznenadna smrt zbog bolesti

Pokriće police osiguranja je 24 sata

2. Policu odgovornosti prema radnicima:

- Po štetnom događaju – 400.000,00 HRK.

### **Članak 101.**

(1) Poslodavac će o vlastitom trošku u roku od 30 dana od dana potpisa ovog Ugovora zaključiti policu o dodatnom zdravstvenom osiguranju svojih radnika.

(2) Poslodavac će radniku nadoknaditi nastalu štetu u slučaju da Poslodavac nije zaključio policu osiguranja iz članka 100. i stavka prvog ovog članka.

## **XIII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU**

### **Članak 102.**

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i ovim Ugovorom.

#### **XIV. DJELOVANJE SINDIKATA**

##### **Članak 103.**

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

##### **Članak 104.**

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

##### **Članak 105.**

(1) Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo svakog radnika da postane članom sindikata.

(2) Poslodavac će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat bio doveden u povlaštenu ili podređenu položaj.

(3) Povreda prava na sindikalno organiziranje smatra se povredom radne obveze.

(4) Sindikat se obvezuje da će svoje aktivnosti provoditi sukladno Zakonu i ovom Ugovoru.

##### **Članak 106.**

(1) Stranke ovog Ugovora suglasne su da u dobroj vjeri zajednički rješavaju uvjete za rad i djelovanje sindikata.

(2) Poslodavac se obvezuje da će o svom trošku sindikatu odnosno njegovoj podružnici osigurati sljedeće uvjete:

- prostorije za održavanje sastanaka,
- uporabu telefona, telefaksa i računala s pristupom mreži ,
- nesmetano i neposredno korištenje oglasnih ploča Poslodavca,
- umnožavanje dokumenata koji su nužni za provedbu sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava radnika, obračun i ubiranje sindikalne članarine, njeno prosljeđivanje na račun sindikata, te obustavu sindikalnih i ostalih kredita,
- ukoliko Poslodavac organizira sastanke izvan sjedišta tvrtke dužan je Sindikalnim Povjerenicima, koji su dokazali svoju reprezentativnost osigurati pravo na troškove putovanja, smještaja i dnevnica sukladno aktu Poslodavca i ovom Ugovoru najviše do dva dana godišnje.

##### **Članak 107.**

(1) Sindikalni povjerenik, odnosno Predstavnik, ima pravo kod Poslodavca štititi i promicati pojedinačna i kolektivna prava i interese članova Sindikata. U tu svrhu Poslodavac je dužan Sindikalnom povjereniku odnosno Sindikalnom predstavniku omogućiti pristup podacima važnim za ostvarivanje tog prava.

(2) Sindikalni povjerenik, odnosno Predstavnik, mora svoje pravo i obvezu iz stavka 1. ovog članka ostvarivati tako da ni na koji način ne šteti djelotvornosti poslovanja Poslodavca.

(3) Na zahtjev Poslodavca, Sindikalni povjerenik, odnosno Predstavnik, dužan je identificirati se odgovarajućom punomoći ili iskaznicom koja sadrži odgovarajuća ovlaštenja.

##### **Članak 108.**

- (1) Sindikat samostalno određuje svog Povjerenika odnosno, Predstavnika, iz redova svojih članova.
- (2) Sindikat se obvezuje da će pisano izvijestiti Poslodavca o imenovanju, odnosno izboru, te opozivu sindikalnog povjerenika ili Predstavnika, i to najmanje u roku od 15 dana od dana tog imenovanja odnosno izbora ili opoziva.
- (3) Sindikalni povjerenik prema odredbama ovog članka obavlja svoje aktivnosti u pravilu izvan radnog vremena i primaju plaću u skladu s ovim Ugovorom i Ugovorom o radu.
- (4) Sindikalnom povjereniku, prema odredbama ovog članka, za vrijeme obavljanja dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, Poslodavac može otkazati Ugovor o radu samo uz prethodnu suglasnost Sindikata.
- (5) Sindikalnog povjerenika za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti Sindikata, nije moguće rasporediti na drugo radno mjesto ili ga na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike.
- (6) Zaštitu utvrđenu ovim ugovorom uživa Sindikalni povjerenik kod Poslodavca sukladno važećim odredbama Zakona o radu.

#### **Članak 109.**

- (1) Ozljeda Sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u svezi te dužnosti, smatra se ozljedom na radu kod Poslodavca.
- (2) Poslodavac će na zahtjev Sindikata, radniku koji je izabran na profesionalnu sindikalnu dužnost, omogućiti mirovanje prava i obveza iz radnog odnosa za vrijeme obavljanja te profesionalne dužnosti.

### **XV. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA I NAČELO SOCIJALNOG MIRA**

#### **Članak 110.**

Stranke ovog kolektivnog ugovora sporazumno utvrđuju da će se svaki međusobni kolektivni radni spor rješavati sukladno odredbama Zakona o radu.

#### **Članak 111.**

- (1) Kada rješavanje sporova među strankama ovog Ugovora nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, provest će se postupak mirenja.
- (2) Smatra se da je među strankama došlo do spora ako se one ne sporazume o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora, odnosno, o drugim prijedlozima za rješavanje spornih situacija.

#### **Članak 112.**

Postupak mirenja pokreće se na zahtjev bilo koje strane, a mora se završiti u roku od 5 (pet) radnih dana od dana ustanovljenja Mirovnog vijeća. O pitanjima koja nisu riješena ovim Ugovorom, a vezano za postupak mirenja, postupak će se provoditi sukladno odredbama Zakona o radu.

#### **Članak 113.**

- (1) Mirenje provodi Mirovno vijeće.
- (2) Mirovno vijeće ima 3 (tri) člana. Svaka strana imenuje po jednog člana u Mirovno vijeće.
- (3) Stranke u sporu sporazumno imenuju trećeg člana.

#### **Članak 114.**

- (1) Stranke mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog Mirovnog vijeća. Mirenje je bezuspješno ako bilo koja strana pismeno izjavi da mirenje smatra neuspješnim.
- (2) Svaki sporazum koji stranke postignu mora biti u pisanom obliku.
- (3) Sporazum je sastavni dio Kolektivnog ugovora ako se na njega odnosi i dopunjuje ga, odnosno mijenja, te ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

#### **Članak 115.**

- (1) Ako je mirenje neuspješno, stranke spora mogu rješavanje spora sporazumno povjeriti arbitraži.
- (2) Arbitraža ima pet (5) članova. Svaka strana imenuje po dva (2) člana, a Predsjednika zajednički. Ukoliko se strane ne dogovore oko izbora Predsjednika, zatražit će od Gospodarsko socijalnog vijeća da ga imenuje u roku od 24 sata od primitka zahtjeva.
- (3) Postupak pred arbitražom stranke mogu urediti posebnim aktom. Arbitraža može odlučivati samo o pitanjima koje su pred nju iznijele stranke spora.
- (4) Stranke se obavezuju da će Arbitražno vijeće utemeljiti u roku od 15 dana od dana nastanka spora, ako su suglasne da spor povjere arbitraži.

#### **Članak 116.**

- (1) Ako se radi o sporu o tumačenju ili primjeni Zakona, drugog propisa ili Kolektivnog ugovora, arbitraža će temeljiti svoju odluku na Zakonu, drugom propisu ili Kolektivnom ugovoru.
- (2) Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora, arbitraža će temeljiti svoju odluku na pravičnosti. Arbitražna odluka mora biti obrazložena.
- (3) Arbitražna odluka je obvezujuća.
- (4) Protiv arbitražne odluke nije dopuštena žalba.
- (5) Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora, arbitražna odluka ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

#### **Članak 117.**

Postupak pred Arbitražnim vijećem je hitan i mora se riješiti najkasnije u roku 10 (deset) dana od dana iznošenja spora pred arbitražu.

#### **Članak 118.**

Poslodavac će osigurati prostor i tehničko-administrativna sredstva potrebna za rad Arbitražnog vijeća. Svaka stranka ovog Ugovora snosi troškove rada člana Arbitražnog vijeća koje je izabrala, dok troškove rada Predsjednika arbitražnog vijeća stranke snose na jednake dijelove.

### **XVI ŠRAJK I ŠTRAJK SOLIDARNOSTI**

#### **Članak 119.**

Štrajk organizira i provodi Sindikat u skladu sa Zakonom o radu.

#### **Članak 120.**

- (1) Sindikati ili njihove udruge više razine imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova, zbog neisplate plaće ili dijela plaće, odnosno naknade plaće ako nisu isplaćene u roku od najmanje 30 dana od dana dospijeca.

- (2) Sindikati ili njihove udruge više razine imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova te zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene u roku od najmanje 30 dana od dana dospijeca."
- (3) Štrajk se mora najaviti Poslodavcu, odnosno udruzi Poslodavaca protiv koje je usmjeren. Također štrajk solidarnosti mora se najaviti Poslodavcu kod kojeg se taj štrajk organizira.
- (4) Štrajk se ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen Zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele.
- (5) Štrajk solidarnosti se smije započeti bez provedbe postupka mirenja, ali ne prije isteka dva dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira.
- (6) U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

### **Članak 121.**

- (1) Na prijedlog Poslodavca, Sindikat i Poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme trajanja štrajka.
- (2) Pravila iz stavka 1. ovog članka sadrže naročito odredbe o radnim mjestima i broju radnika koji moraju raditi za vrijeme štrajka, a sa ciljem omogućavanja obnavljanja rada nakon završetka štrajka (proizvodno održavajući poslovi), odnosno sa ciljem obavljanja poslova koji su prijeko potrebni radi sprečavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva (nužni poslovi).
- (3) Nužni poslovi koji se ne smiju prekidati za vrijeme trajanja štrajka su poslovi obavljanja redovitog održavanja javne ceste i to :
  - nadzor nad provoznošću i osposobljenošću javne ceste za siguran promet svakodnevnim pregledima javne ceste (ophodnja javne ceste),
  - osigurati opasne dijelove na javnoj cesti ako utvrđene nedostatke, koji ugrožavaju promet na njoj, ophodar ne može odmah otkloniti,
  - provođenje mjera za osiguranje javne ceste čiji bi izostanak mogao prouzročiti oštećenje javne ceste,
  - otklanjanje posljedica prirodnih i drugih katastrofa na javnoj cesti,
  - provoznost javne ceste u zimskom razdoblju najmanje u opsegu koji omogućuje odvijanje prometa uz uporabu zimske opreme, osiguranje tekućih podataka o stanju i provoznošću javne ceste.

## **XVII AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE**

### **Članak 122.**

Poslodavac se obvezuje da neće angažirati radnike preko agencije za privremeno zapošljavanje u slijedećim slučajevima:

- za zamjenu radnika koji štrajkaju, kada je štrajk organiziran u skladu s propisima, osim zamjene radnika čiji je posao vezan za izvršenje zakonskih i ugovornih obveza, a čije bi neizvršenje prouzročilo materijalne štete Poslodavcu,
- za obavljanje poslova na radnim mjestima za koje je u razdoblju od šest mjeseci dao poslovno uvjetovane otkaze ugovora o radu, kao tehnološkom višku.
- za radna mjesta radnika koji su privremeno ustupljeni drugom Poslodavcu.

### **Članak 123.**

- (1) Prava radnika EGIS ROAD OPERATION CROATIA d.o.o. utvrđena ovim Ugovorom ne mogu se umanjivati zbog sklapanja privremenog ugovora o zapošljavanju s agencijom.

- (2) Broj angažiranih radnika na temelju sklopljenog ugovora s agencijom ne može prelaziti više od 5 % u odnosu na ukupni broj zaposlenih kod Poslodavca.
- (3) Ukoliko Poslodavac u slučaju izvanrednog povećanja opsega poslova rasporedom zaposlenih radnika ne može zadovoljiti potrebe povećanog opsega poslova, kao i u slučajevima zamjene radnika privremeno nesposobnog za rad, zamjene radnice radi korištenja porodnog dopusta, te i u svim drugim slučajevima iznimne potrebe za privremenim povećanjem broja radnika, može angažirati radnika temeljem sklopljenog privremenog ugovora o zapošljavanju s Agencijom. U svim ostalim slučajevima Poslodavac se obvezuje pridržavati važećih odredbi stavka 2. ovog članka Kolektivnog ugovora.
- (4) Poslodavac je dužan na pisani zahtjev Radničkog vijeća/Sindikalnog povjerenika dostaviti podatke o broju i razlozima sklapanja ugovora s agencijom za privremeno zapošljavanje u roku od 7 dana od dana primitka zahtjeva.

## **XVIII TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA**

### **Članak 124.**

- (1) Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora, ugovorne stranke će imenovati zajedničku komisiju u roku od 30 dana od dana potpisa ovog Ugovora.
- (2) Komisija se sastoji od četiri člana od kojih svaka ugovorna stranka imenuje po dva člana.
- (3) Komisija donosi Poslovnik o radu.
- (4) Sve odluke komisija donosi konsenzusom.
- (5) Ugovorne stranke dužne su se pridržavati danog tumačenja, donesenog u pisanom obliku.
- (6) Komisija će se sazivati prema potrebi, odnosno na pisani zahtjev jedne od ugovornih stranaka.
- (7) Komisija je dužna pisano se očitovati na pisani zahtjev u roku od 30 dana od dana zaprimanja pisanog zahtjeva iz prethodnog stavka ovoga članka.

## **XIX TRAJANJE I PRIMJENA OVOG UGOVORA**

### **Članak 125.**

- (1) Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme u trajanju od pet godina i smatra se sklopljenim kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih stranaka.
- (2) Odredbe ovog Ugovora stupaju na snagu stupaju na snagu i primjenjuju se od 01. siječnja 2017. godine.

## **XX PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 126.**

- (1) Svaka ugovorna stranka može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.
- (2) U ime Sindikata pregovore o izmjenama i dopunama ovog Ugovora podnosi pregovarački odbor, na način određen u važećim odredbama Zakona o radu.
- (3) Ugovorna stranka kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga te se obvezuje pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u daljnjem roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.
- (4) Ako ugovorna stranka kojoj je podnesen prijedlog ne postupi u skladu s odredbama stavka 3. ovog članka, smatrat će se da su ispunjeni uvjeti za promjenu odredaba ovog Ugovora u postupku mirenja.

#### **Članak 127.**

- (1) Svaka ugovorna stranka može otkazati ovaj Ugovor:
- ako se izmjene posebni propisi kojima su uređena pitanja upravljanja i financiranja autocesta;
  - ako druga ugovorna stranka krši odredbe ovog Ugovora;
  - ako se bitno promijene uvjeti poslovanja i materijalni položaj Poslodavca.
- (2) U slučaju otkaza ovog ugovora, otkazni rok je dva mjeseca od dana dostave pisanog otkaza drugoj ugovornoj stranki.
- (3) U slučaju bitnih promjena uvjeta poslovanja i materijalnog položaja Poslodavca (stavak 1, alineja 3 ovog članka) ugovorne stranke suglasno utvrđuju prestanak važenja ovog ugovora, pod uvjetom da ne uspiju isti uskladiti s nastalim promjenama.

#### **Članak 128.**

- (1) Ugovorne stranke se obvezuju odmah pristupiti pregovorima u slučaju nastupa okolnosti iz članka 127 stavak 1, alineja 3.
- (2) U svim drugim slučajevima iz članka 127, stavak 1, stranke se obvezuju otpočeti s pregovorima u roku od 60 dana od dana dostave pisanog prijedloga drugoj ugovornoj strani.
- (3) U slučaju nastupa okolnosti iz članka 127, stavak 1, poslodavac se obvezuje poštivati nematerijalna prava radnika utvrđena ovim Ugovorom do trenutka sklapanja novog Kolektivnog Ugovora, a najduže 6 mjeseci nakon dana otpočinjanja pregovora o novom Kolektivnom Ugovoru.

#### **Članak 129.**

- (1) Ugovorne stranke se obvezuju pristupiti pregovorima o obnovi ovog Ugovora u roku od 60 dana prije prestanka važenja istog.
- (2) Ovaj ugovor primjenjivat će se do sklapanja novog Kolektivnog Ugovora, a najduže 6 mjeseci od dana prestanka važenja Ugovora.

#### **Članak 130.**

Ovaj Ugovor sastavljen je u šest (6) istovjetnih primjeraka, od kojih Poslodavac zadržava dva (2) primjerka, Sindikat zadržava dva (2) primjerka, te dva (2) primjerka koja se dostavljaju Ministarstvu rada i mirovinskog sustava.



**NEZAVISNI CESTARSKI SINDIKAT**

**EGIS ROAD OPERATION CROATIA D.O.O.**

**Predsjednik Sindikata:**

**Direktor :**

---

**Mijat Stanić**

---

**Henri Skiba**

**Predsjednik Sindikalne Podružnice:**

---

**Mario Risek**