

KOLEKTIVNI UGOVOR

Na temelju članka 192. Zakona o radu (»Narodne novine« broj 93/14) Hrvatske ceste, d.o.o., Zagreb, Vončinina 3 (u daljnjem tekstu: poslodavac) i Nezavisni cestarski sindikat, Podružnica Hrvatske ceste, Zagreb, Vončinina 3 (u daljnjem tekstu: sindikat) zaključili su u Zagrebu __. srpnja 2017. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se prava i obveze njegovih potpisnika i uređuju pitanja iz radnih odnosa ili ona u vezi s radnim odnosima radnika kod poslodavca.

Članak 2.

Prema odredbama ovog Ugovora poslodavac je Hrvatske ceste, društvo s ograničenom odgovornošću, za upravljanje, građenje i održavanje državnih cesta, Zagreb, Vončinina 3 za koje radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

Prema odredbama ovog Ugovora radnik je fizička osoba koja obavlja određene poslove za poslodavca na temelju ugovora o radu.

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora obvezuju i primjenjuju se na njegove potpisnike i na osobe koje prema odredbama Zakona o radu mogu biti stranke Ugovora, a koje mu naknadno pristupe.

Ugovor obvezuje i primjenjuje se na sve radnike koji su u radnom odnosu u Društvu.

Ovaj se Ugovor primjenjuje na području Republike Hrvatske.

Članak 4.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se izravno, ako za primjenu pojedinih odredaba nije potrebna odgovarajuća razrada u općim aktima poslodavca.

Opći akti moraju biti u skladu s ovim Ugovorom.

Ako je općim aktima poslodavca pojedino pravo radnika korisnika prava iz ovog Ugovora različito utvrđeno izravno se primjenjuje najpovoljnije pravo za radnika.

Članak 5.

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.

Stranke potpisnice ovog Ugovora i osobe na koje se on primjenjuje, dužne su u dobroj vjeri ispunjavati njegove odredbe.

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

Članak 6.

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 dvije godine, nastavlja primjenjivati ovaj Ugovor.

Radnik čiji je ugovor o radu prenesen u svezi sa stavkom 1. ovoga članka, zadržava u svezi s otkazom, otkaznim rokovima, otpremninom i svim drugim pitanjima iz radnog odnosa sva prava koja je stekao do dana prijenosa ugovora o radu.

Poslodavac se obvezuje da će u slučaju prestanka rada društva ili poduzeća kojemu je prenesen dio Društva ili je dio društva (poduzeća) dan u zakup, u svezi s ovim člankom u razdoblju kraćem od šest mjeseci, preuzeti na rad radnike tog društva te s njima ponovno sklopiti ugovor 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 se obvezuje pravovremeno o svemu obavijestiti sindikat, koji je stranka ovog Ugovora, te se o svim pitanjima s njime konzultirati.

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 8.

Postupak zasnivanja radnog odnosa s novim radnicima pokreće se na prijedlog nadležnog direktora sektora putem Sektora za Pravne, kadrovske i opće poslove uz suglasnost predsjednika Uprave Društva, a sve sukladno sistematizaciji radnih mjesta u Društvu.

Poslodavac će, ukoliko to smatra opravdanim sa organizacijskog aspekta Društva, popunjavanje slobodnih radnih mjesta prvenstveno provoditi internom raspodjelom radnika Društva uz uvjet da radnik ispunjava sve potrebne uvjete za to radno mjesto.

Članak 9.

Uvjeti i način zapošljavanja radnika u Društvu rješavat će se na temelju zakonskih propisa, Pravilnika o radnim odnosima, Pravilnika o plaćama, naknadama plaće i drugim primanjima i Pravilnika o zaštiti na radu te drugim važećim aktima Društva.

Članak 10.

Radni odnos zasniva se pisanim ugovorom o radu između poslodavca i izabranog kandidata.

Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

Prilikom zasnivanja radnog odnosa ugovara se probni rad u trajanju od tri do šest mjeseci zavisno o stupnju stručne spreme radnika.

Članak 12.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti i na određeno vrijeme u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 13.

Poslodavac može zasnovati radni odnos na neodređeno vrijeme s osobom koja je završila školsko obrazovanje radi njenog osposobljavanja za samostalno obavljanje poslova na radnim mjestima u struci, odnosno na radnim mjestima iz zanimanja za koje se školovala (u nastavku teksta: pripravnik).

Pripravnik se može primiti u radni odnos i na određeno vrijeme radi obavljanja pripravničkog staža, a radni odnos prestaje istekom roka utvrđenog u ugovoru o radu.

Članak 14.

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, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis i opis poslova,
4. danu otpočinjanja 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, odnosno izdavanja potvrde, 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, odnosno izdavanja potvrde, 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.

Umjesto odredaba iz točke 6., 7., 8. i 9. prethodnog stavka ovog članka može se u ugovoru o radu uputiti na odredbe ovog Kolektivnog ugovora ili na druge odgovarajuće zakone, propise i pravilnike.

Članak 15.

Poslodavac je obvezan radniku u radnom odnosu osigurati obavljanje posla 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 16.

Poslodavac može radnicima odobriti obavljanje posla kod kuće, u sljedećim slučajevima:

- samohranom roditelju do šest godina starosti djeteta,
- roditelju djeteta s teškim invaliditetom, neodređeno,
- teško pokretnom invalidu domovinskog rata,
- teško pokretnom invalidu rada.

Obavljanje posla kod kuće može se odobriti samo za vrstu posla ako kod kuće postoje svi potrebni uvjeti za kvalitetno i potpuno obavljanje poslova radnog mjesta za koji je radnik zasnovao radni odnos.

Članak 17.

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

RADNO VRIJEME

Članak 18.

Poslodavac će pisanom odlukom utvrditi početak i završetak radnog vremena, preraspodjelu i raspored radnog vremena, kao i klizno radno vrijeme. Po pitanju rasporeda radnog vremena Poslodavac je dužan provesti savjetovanje sukladno Zakonu o radu.

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

Puno radno vrijeme

Članak 19.

Puno radno vrijeme utvrđuje se u trajanju od 40 (četrdeset) sati tjedno. Radni tjedan u pravilu traje pet radnih dana (ponedjeljak - petak) s redovnim početkom u 08 sati i završetkom u 16 sati .

Radno vrijeme može biti utvrđeno kao klizno radno vrijeme s odstupanjem od max 30 minuta na početku pa razmjerno navedenom i na završetku rada.

Radnik koji kod poslodavca radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcima u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako mu poslodavac iz ovog Ugovora za takav rad dade pisanu suglasnost.

Članak 20.

Sve odluke o radnom vremenu i njegovom rasporedu i kliznom radnom vremenu donosi Uprava Društva, poštujući pri tom zakonska ograničenja za pojedine kategorije radnika (zabrana noćnog ili prekovremenog rada).

Nepuno radno vrijeme

Članak 21.

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.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odnosa između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta, osim prava na plaću i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i sl.), koja se utvrđuju i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 22.

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

Svaka stranka ovog Ugovora može Ministarstvu nadležnom za rad predložiti donošenje pravilnika kojim se utvrđuju pitanja iz stavka 1. ovog članka.

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

Prekovremeni rad

Članak 23.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim slučajevima prijekne potrebe, radnik na pisani zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena.

Ako radnik radi prekovremeno ukupno trajanje radnog vremena ne smije biti duže od pedeset sati tjedno. Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

Prekovremeni rad radniku se nalaže pisanim zahtjevom. Iznimno ako priroda prijekne potrebe onemogućava da se prije početka prekovremenog rada radniku uruči pisani zahtjev, može se usmenim zahtjevom naložiti prekovremeni rad. Usmeni zahtjev se mora pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

Pisani zahtjev o prekovremenom radu izdaje Predsjednik Uprave, na prijedlog nadležnog direktora sektora, odnosno direktor sektora ukoliko je ovlašten posebnom punomoći predsjednika Uprave Društva, a sukladno osiguranim financijskim sredstvima za isplatu u tekućoj godini.

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

Preraspodjela radnog vremena

Članak 24.

Ako narav posla to zahtijeva, puno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena, s time da ukupno radno vrijeme ne prijeđe puno radno vrijeme za to razdoblje.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Iznimno preraspodijeljeno radno vrijeme može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Plan preraspodjele radnog vremena utvrđuje Poslodavac.

Rad u smjenama

Članak 25.

Smjenskim radom, u smislu ovog Ugovora smatra se rad organiziran u najmanje dvije smjene s punim radnim vremenom.

Predsjednik Uprave može ovlastiti pojedine radnike Društva za organizaciju smjenskog rada pojedinih organizacijskih cjelina Društva u skladu s odredbama Zakona o radu.

Smjenski rad se u pravilu organizira u tri smjene sa trajanjem utvrđenim na slijedeći način:

- a) 1. smjena od 06,00 do 14,00 sati
- b) 2. smjena od 14,00 do 22,00 sati
- c) 3. smjena od 22,00 do 06,00 sati

Smjenski rad se može organizirati i sa drugačijim trajanjem i rasporedom smjena nego što je to određeno prethodnim stavkom ovog članka, poštujući pri tome zakonom propisana ograničenja, s time da se prilikom obračuna naknada za sate rada u smjenama primjenjuje raspored sati određen prethodnim stavkom ovog člana.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 26.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) do 30 minuta.

Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme, a radnik ne može odmor koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi u Društvu i kod još jednog ili više poslodavaca, a ukupno mu dnevno radno vrijeme traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Članak 27.

Radnica koja doji dijete, a radi u punom radnom vremenu, uz prethodno predodjenje potvrde ovlaštenog liječnika, ima pravo do navršene 1. godine dana djetetovog života na korištenje stanke za dojenje djeteta u trajanju od dva sata dnevno (jednokratno ili dva puta po sat vremena) neovisno od toga koristi li zaposleni otac u isto vrijeme i za isto dijete jedno od prava propisanih Zakonom.

Vrijeme stanke iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Odluku o vremenskom razdoblju korištenja stanke može donijeti poslodavac.

Dnevni odmor

Članak 28.

Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno ako Zakonom o radu ili drugim propisom pravo na korištenje dnevnog odmora ili trajanje dnevnog odmora nije drugačije utvrđeno.

Tjedni odmor

Članak 29.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju najmanje 48 (četrdeset osam) sati neprekidno, (u pravilu subotom i nedjeljom), a ako je prijeko potrebno raditi u dane odmora radniku će se osigurati odmor u pravilu prvi sljedeći radni dan, a najkasnije tijekom tjedna.

Godišnji odmor

Članak 30.

Najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo svake kalendarske godine kao i najkraće trajanje godišnjeg odmora za malodobnog radnika određuje se u skladu sa odredbama važećeg Zakona o radu.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora, a s obzirom da je rad organiziran u 5 radnih dana u tjednu, subota se ne računa u trajanje godišnjeg odmora.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti, koje je utvrdio ovlašten liječnik i dani plaćenog dopusta utvrđeni Ugovorom. Iznimno, ako bi radnik po rasporedu radnog vremena na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Članak 31.

Ništetan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučajevima u kojima to dopušta Zakon o radu.

Članak 32.

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.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne službe ili drugog Zakonom određenog opravdanog odsustvovanja s rada ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovog članka.

Članak 33.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 32. stavkom 1. ovoga Ugovora, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 30. stavaka 1. i čl. 34. ovog Ugovora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

Ukoliko je Društvo radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućilo korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Članak 34.

Trajanje godišnjeg odmora radnika određuje se tako da se na zakonski minimum dodaju radni dani prema sljedećim mjerilima:

1. Prema složenosti poslova odnosno radnih zadataka:

Za radnike koji obnašaju poslove člana Uprave i predsjednika Uprave Društva, savjetnika, direktora sektora, pomoćnika direktora, šefa odjela, rukovoditelja poslovnih jedinica (PJ), voditelja tehničkih ispostava (TI), voditelja ureda/grupe/sluzbe	6 radnih dana
Za radnike koji obnašaju poslove radnog mjesta za koje je predviđena VSS	5 radnih dana
Za radnike koji obnašaju poslove radnog mjesta za koje je predviđena VŠS	4 radna dana
Za radnike koji obnašaju poslove radnog mjesta za koje je predviđena SSS i VKV	3 radna dana
Za ostale radnike	2 radna dana

2. Prema radnom stažu:

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

3. Prema posebnim socijalnim uvjetima u kojima radnik živi:

Radniku mlađem od 18 godina	7 radnih dana
Invalidnim osobama	4 radna dana
Roditelju djeteta do 10 godina	4 radna dana
Roditelju dvoje djece ili više djece do 10 godina	5 radnih dana
Samohranom roditelju djeteta do 10 godina	5 radnih dana
Jednom od roditelja djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenom invaliditetu na osnovu nalaza zdravstvene organizacije	5 radnih dana

4. Prema posebnim uvjetima rada:

Radniku koji radi u smjenskom radu	1 radni dana
------------------------------------	--------------

Ukupno trajanje godišnjeg odmora po svim mjerilima iz ovog članka ne može iznositi više od 33 radnih dana.

Članak 35.

Slijepi radnik ima pravo 35 (trideset pet) radnih dana godišnjeg odmora bez obzira na prethodno utvrđene kriterije.

Članak 36.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koja ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristi najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je radnik ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dva tjedna radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dva tjedna može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Članak 37.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac uzimajući u obzir potrebe organizacije rada i potrebe i mogućnosti za odmor radnika.

Članak 38.

Obavijest o korištenju godišnjeg odmora obavezno se dostavlja radniku najkasnije 15 (petnaest) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 39.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Društvo nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 40.

Pravo na godišnji odmor nema radnik koji je to pravo u cijelosti, za tekuću kalendarsku godinu iskoristio kod prethodnog poslodavca.

Članak 41.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kad on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije početka korištenja.

Članak 42.

Radnik koji je na služenje u pričuvni sastav oružanih snaga RH ili radne obveze nije koristio godišnji odmor ima pravo koristiti neiskorišteni godišnji odmor po razvojačenju odnosno po prestanku radne obveze.

Plaćeni dopust

Članak 43.

Radnik ima pravo odsustvovati s rada do sedam radnih dana ukupno u jednoj kalendarskoj godini uz naknadu plaće (plaćeni dopust) 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	4 dana
• u slučaju smrti djedova i baka supružnika te braće i sestara supružnika	1 dan
• za polaganje stručnog i znanstvenog ispita	5 dana
• u slučaju teže bolesti člana uže obitelji (supruga, roditelja i djece) izvan mjesta stanovanja	3 dana
• u slučaju selidbe u istom mjestu	3 dana
• u slučaju selidbe na udaljenost veću od 50 km	4 dana
• u slučaju elementarne nepogode	5 dana
• prilikom stupanja u brak člana uže obitelji	2 dana
• na služenje u pričuvni sastav oružanih snaga RH	2 dana
• dobrovoljni davaoci za svako davanje krvi	1 dan

Radnik iznimno ima pravo na plaćeni dopust u trajanju i više od ukupno 7 (sedam) radnih dana, ali najviše do 12 radnih dana, ako se u toku iste godine ponove slučajevi iz alineje 3 i 4 prethodnog stavka.

Radnici ostvaruju pravo na slobodne dane s naslova plaćenog dopusta isključivo u tijeku kalendarske godine u kojoj je nastala osnova temeljem koje se ostvaruje pravo na slobodne dane, i to sukladno radnim obvezama, a najdulje 30 dana od nastalog slučaja.

U slučaju kada osnova nastane tijekom posljednjeg mjeseca u godini radnik može pravo na slobodne dane iskoristiti u roku od 30 dana od dana nastanka osnove po kojoj ostvaruje pravo na slobodne dane.

Plaćeni dopust po osnovi dobrovoljnog darivanja krvi se mora iskoristiti u roku od 7 dana od dana darivanja krvi.

Članak 44.

Članom uže obitelji radnika smatra se bračni drug, roditelj, braća i sestre, roditelj bračnog druga, djeca, drugi predci i potomci u izravnoj liniji, posvojena i udomljena djeca, djeca na skrbi i zakonski skrbnik.

Članak 45.

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

Radnica ima pravo jednom mjesečno zatražiti od poslodavca slobodan dan zbog obavljanja prenatalnog pregleda, a taj dan se smatra vremenom provedenim na poslu.

Neplaćeni dopust

Članak 46.

Poslodavac može radniku na njegovu pisanu i obrazloženu molbu odobriti odsustvovanje s rada bez naknade plaće do 30 dana u kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

•	njega člana uže obitelji
•	gradnja ili popravak kuće ili stana
•	liječenje na vlastiti trošak
•	izobrazbe, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak
•	te u drugim opravdanim slučajevima

Ako se neplaćeni dopust odobrava u trajanju do 30 dana, radnik ne ostvaruje pravo na plaću, naknadu plaće niti ostala primanja iz rada.

Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta prava i obveze radnika iz radnog odnosa miruju.

Kada to okolnosti zahtijevaju, neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti radniku (na njegovu obrazloženu zamolbu) i preko 30 dana.

PLAĆA ZA IZVRŠENI RAD

Članak 47.

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

1. osnovne plaće utvrđene na osnovi složenosti poslova radnog mjesta na kojemu radnik radi i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu,
2. dodatka na plaću za radni staž,
3. dodatka na plaću za posebne uvjete rada,
4. dodatka na plaću za policu osnovnog dopunskog zdravstvenog osiguranja.

U smislu ovog Ugovora plaća uključuje i sve zakonom propisane doprinose iz plaće, porez na dohodak, prirez na dohodak i ostalo.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme kada ne radi, a u slučajevima koji su određeni ovim Ugovorom, Pravilnikom o radu, Pravilnikom o plaćama, naknadama plaća i drugim primanjima u HC i Zakonom.

Članak 48.

Prema ovom Ugovoru plaćom se smatra bruto - plaća radnika.

Članak 49.

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 50.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojem radnik radi, predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova.

Osnovna plaća utvrđuje se za mogući mjesečni fond sati na bazi 40-satnog radnog tjedna.

Utvrđena najniža osnovna plaća - osnovica za obračun plaće iznosi 3.118,08 kuna.

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 trajanja ovog Ugovora.

Svaka strana ovog Ugovora može podnijeti zahtjev za korekciju najniže osnovne plaće koju je druga ugovorna strana dužna razmotriti i ocijeniti te se na prijedlog pismeno očitovati u roku od 15 dana od dana dostavljanja zahtjeva.

Postupak pregovaranja o korekciji najniže osnovne plaće mora biti okončan u roku od 30 (trideset) dana od dana dostavljanja zahtjeva.

Plaća radnika utvrđuje se tako da se pomnoži osnovica s pripadajućim koeficijentom (ugovoreni koeficijent plaće svakog radnika) uvećan za koeficijent 0,20, dodatak s osnova navršenih godina radnog staža radnika, te dodatak za cijenu police osnovnog dopunskog zdravstvenog osiguranja, a čemu se pridodaju pripadajući dodaci na uvjete rada.

Članak 51.

Na temelju ovog Ugovora, Pravilnikom o radu razvrstavaju se i vrednuju pojedini poslovi, odnosno radna mjesta po grupama i koeficijentima, a na osnovi složenosti i normalnih uvjeta rada na tim radnim mjestima.

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, ali i psihofizičke osobine za rad na određenom radnom mjestu.

Sva radna mjesta u Društvu vrednuju se na osnovi složenosti i opsega poslova i normalnih uvjeta rada.

Radna mjesta razvrstavaju se u devet grupa, a odnos grupe najniže i najviše vrednovanih radnih mjesta iznosi 1,20 : 9,60.

Članak 52.

Radna mjesta se razvrstavaju i vrednuju polazeći od slijedećih grupa poslova i koeficijenata:

Grupe složenosti s pripadajućim koeficijentima:

Grupa poslova		Koeficijenti od – do
I i II	Grupa poslova podrazumijeva jednostavan rutinski rad koji ne zahtjeva posebnu izobrazbu Grupa poslova podrazumijeva manje složene poslove i zadatke, odnosno rad pomoću jednostavnih sredstava za rad za koji su dovoljna pismena uputstva.	1,20 – 1,80
III	Grupa podrazumijeva srednje složene poslove i zadatke na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova	1,80 – 2,40

IV	Grupa podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove i zadatke, za čije su obavljanje potrebne konzultacije u njihovu izvršavanju	2,40 – 3,00
V	Grupa poslova podrazumijeva složenije poslove i zadatke koji zahtijevaju veći stupanj samostalnosti u izvršavanju poslova i zadataka	3,00 – 3,60
VI	Grupa poslova podrazumijeva poslove koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti u njihovu izvršavanju	3,60 – 4,20
VII	Grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost radnika projektiranja poslova i zadataka	4,20 – 4,80
VIII	Grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost radnika te dodatna specijalistička znanja potrebna za obavljanje tih poslova	4,80 – 7,50
IX	Grupa poslova podrazumijeva najsloženije poslove i zadatke s najvećim značajem za vođenje poslovanja, kreativne poslove i zadatke, istraživački rad, itd.	7,50 – 9,60

Na sva radna mjesta s osnovnim koeficijentima od 1,20 do 9,60 iz stavka 1 ovog članka, kao i za sva radna s osnovnim koeficijentima od 1,20 do 9,60 koja nisu navedena u stavku 1. ovog članka, dodaje se koeficijent 0,20, kao nepromijenjeni dodatak osnovnom koeficijentu za vrijeme trajanja ovog Ugovora. Ovaj dodatni koeficijent ulazi u obračun osnovne plaće.

Članak 53.

Svatom se radniku osobno utvrđuje koeficijent ovisno o složenosti i opsegu radnog mjesta unutar grupe poslova.

Koeficijent složenosti i opsega radnog mjesta unutar grupe poslova predlaže direktor sektora, a odluku donosi predsjednik Uprave.

Članak 54.

Za obračun sati radnika, kao vrijeme provedeno na radu primjenjuju se sljedeće vrijednosti:

•	za rad u redovnom radnom vremenu	100%
•	za rad duži od punog radnog vremena	100%
•	za dane blagdana i neradne dane	100%
•	za prekid rada bez krivnje radnika	70%
•	za dežurstvo za vrijeme radnog vremena	80%
•	za dežurstvo izvan radnog vremena	25%
•	za dežurstvo na dane blagdana i neradne dane	50%
•	za obveznu prisutnost kod kuće na dane blagdana i neradne dane	20%
•	za obvezu prisutnost kod kuće u ostale dane	10%

Članak 55.

Obračun i isplata plaće radnicima Društva vrši se za mjesečni fond sati (prosječni godišnji fond sati).

Za sate radnika preko mjesečnog fonda sati ostvarene po raznim osnovama iz prethodnog članka, direktori Sektora dužni su izraditi preraspodjelu radnog vremena u skladu sa potrebama obnašanja poslova.

Članak 56.

Osnovna plaća radnika (ugovoreni koeficijent) uvećava se za svaku navršenu godinu radnog staža (efektivni rad) radnika za 0,5%.

Pravo na povećanje plaće prema stavku 1. ovog članka pripada radniku za radni staž koji sukladan elektronskoj evidenciji HZMO-a i uvećan za tekući radni staž u Društvu.

Članak 57.

Osnovna plaća radnika uvećava se:

- za dodatak za policu osnovnog dopunskog zdravstvenog osiguranja.

Članak 58.

Radniku se uvećava osnovna plaća za teže uvjete rada od normalnih za određeno radno mjesto i to za efektivne sate provedene na radu pod otežanim uvjetima rada:

– radniku za rad na uređaju za pregled mostova za 25%

– radniku za rad u tunelu za 25%

Pod otežanim uvjetima rada smatra se rad u tehnološkim uvjetima i u radnoj sredini u kojima se mjerama zaštite na radu ne mogu u cijelosti odstraniti štetni utjecaji na zdravlje radnika.

Članak 59.

Osnovna plaća prema efektivnim satima provedenim na radu uvećava se

• za rad noću	35%
• za prekovremeni rad	50%
• za rad nedjeljom	35%
• za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni	10%
• za rad subotom	25%

Za rad na dane blagdane i neradne dane utvrđene Zakonom te na dan Uskrsa radnici imaju pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50%.

Članak 60.

U slučaju kada radnik po nalogu ovlaštenog rukovoditelja privremeno, a najmanje mjesec dana, obavlja poslove drugog privremeno odsutnog radnika (god. odmor, bolovanje i dr.) te kada su ti poslovi vrednovani višim koeficijentom od poslova koje on inače obavlja temeljem ugovora o radu, radniku za to vrijeme pripada povoljnija plaća.

Članak 61.

Pripravnicima koji su sklopili s Društvom ugovor o radu, u toku trajanja pripravničkog staža obračunavat će se osnovna plaća u visini 70% radnog mjesta na kojemu pripravnik radi.

NAKNADA PLAĆE

Članak 62.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini koju bi primio da je to vrijeme proveo na redovnom radu u sljedećim slučajevima:

- za vrijeme godišnjeg odmora,
- za vrijeme plaćenog dopusta,
- za vrijeme blagdane i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- za vrijeme obrazovanja prema potrebama Društva,
- za vrijeme prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja,
- za vrijeme obavljanja drugih funkcija utvrđenim aktima Društva i drugim propisima,
- za vrijeme sudjelovanja u vježbama oružanih snaga i civilne zaštite,
- ako radnik odbije raditi jer nisu provedene mjere zaštite na radu, uslijed čega mu prijeti opasnost po 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.

Članak 63.

Ako radnik ne ispuni svoju obvezu u pogledu uspješnog završetka obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja ili ne ostane na radu u Društvu nakon školovanja još onoliko vremena

koliko je to ugovorom utvrđeno, obvezan je vratiti cijeli iznos koji mu je isplaćen kao naknada plaće, uz primjenu inflatornih koeficijenata.

Rok vraćanja sredstava utvrđuje se ugovorom.

Članak 64.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme bolovanja na teret Društva do 42 dana.

U slučaju odsutnosti s rada do 42 dana zbog privremene nesposobnosti prouzročene bolešću, radniku pripada naknada u iznosu od 90% plaće radnika u prethodnom mjesecu.

U slučaju bolovanja ili liječenja zbog povrede na radu, na službenom putovanju ili zbog profesionalne bolesti radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme bolovanja na teret Društva do 42 dana u iznosu od 100% plaće radnika u prethodnom mjesecu.

Za vrijeme bolovanja za koje radnik prima naknadu od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, i to isključivo za bolovanje koje nastupi zbog povrede na radu, na službenom putovanju ili profesionalne bolesti Društvo će radniku isplatiti razliku između naknade koja se radniku za te slučajeve isplaćuje za prva 42 dana bolovanja i naknade koju radniku isplaćuje HZZO nakon 42 dana bolovanja.

Članak 65.

Radnik koji obavlja poslove sindikalnog povjerenika ima pravo na naknadu plaće za vrijeme odsutnosti zbog obavljanja tih poslova u iznosu koji odgovara plaći koju bi ostvario da je to vrijeme proveo na redovnom radu.

Članak 66.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje, ako nije moguće da se radom u slobodne dane ili dane tjednog odmora nadoknadi izgubljeno radno vrijeme.

Naknada iznosi 70% plaće koju bi radnik primio da je to vrijeme proveo na redovnom radu.

PRIGODNE NAGRADE I DAROVI

Članak 67.

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za ukupni neprekidni radni staž u Društvu u maksimalnom neoporezivom iznosu važećim u trenutku isplate.

Jubilarna nagrada isplaćuje se sljedeći mjesec nakon mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

U ukupni neprekidni radni staž iz stavka 1. ovog članka računa se i ukupni neprekidni radni staž navršen kod prednika Društva kao i u tijelima državne uprave u koje je na rad radnik upućen iz radnog odnosa iz Društva ili prednika Društva.

U neprekinuti staž uračunava se i ukupni neprekidni radni staž radnika Društva navršen kod drugih pravnih slijednika HUC-a, a koji radnici su zasnovali radni odnos u Društvu temeljem sporazuma Društva i drugog subjekta - pravnog slijednika HUC-a.

U neprekinuti staž uračunavaju se mirovanja iz radnog odnosa do kojih je došlo u slučaju teže bolesti radnika ili njegova člana uže obitelji.

Članak 68.

Stranke ovog Ugovora utvrđuju da će se svakom radniku isplatiti naknada za godišnji odmor (regres) u visini 1.000,00 kn kao jednokratni dodatak na plaću u mjesecu prije korištenja ljetnog kolektivnog godišnjeg odmora.

Članak 69.

Prigodna godišnja nagrada povodom božićnih blagdana utvrđuje se u iznosu od 1.500,00 kn.

Članak 70.

Radnicima će se u toku godine uručiti dar u naravi prigodom Uskršnjih blagdana u visini maksimalno neoporezivog neto iznosa u trenutku darivanja .

Pravo na prigodnu godišnju nagradu tj. dodatak na plaću i dar u naravi imaju radnici koji su u trenutku darivanja u radnom odnosu u Društvu.

Članak 71.

Povodom božićnih i novogodišnjih blagdana radnik ima pravo na prigodni dar za svako dijete do 15 godina starosti, u vrijednosti maksimalnog neoporezivog iznosa, sukladno propisima važećim u trenutku darivanja.

Pravo iz prethodnog stavka imaju radnici samo za djecu koja su radi korištenja poreznih olakšica upisana u porezne kartice radnika kao uzdržavani članovi uže obitelji.

Članak 72.

Poslodavac će radniku uplatiti 300,00 kuna mjesečno, odnosno 3.600,00 kuna godišnje u III mirovinski stup. Uplata će se izvršiti počevši od siječnja 2013. godine do isteka Kolektivnog ugovora.

Odluku o uplati iznosa iz stavka 1. ovog članka donosi Uprava Društva za svaku godinu pojedinačno ovisno o trenutnoj financijskoj situaciji.

DRUGA PRIMANJA RADNIKA

Članak 73.

Radnici Društva imaju pravo na druga primanja i to:

- otpremnine pri odlasku u mirovinu,
- otpremnine za poslovno i osobno uvjetovani otkaz,
- otpremnine radi ozljede na radu ili profesionalne bolesti,
- dokup mirovine,
- otpremnina po sklopljenom sporazumu radnika i poslodavca o prestanku radnog odnosa radi odlaska u mirovinu,
- pomoći,
- dnevnice,
- troškove prijevoza za vrijeme službenog puta,
- terenski dodatak,
- troškove prijevoza na posao i s posla,
- odvojeni život.

Članak 74.

Kada radnik Društva odlazi u mirovinu pripada mu pravo na otpremninu u visini maksimalno neoporezivog iznosa u trenutku isplate, te na oporezivi dio od 12.000,00 kuna neto.

Članak 75.

Radnik koji ima s Društvom sklopljen ugovor o radu, a kojem se otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini maksimalno neoporezivog iznosa važećeg u trenutku isplate, ali ne manje od jedne trećine prosječne bruto plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa za svaku navršenu godinu rada u Društvu.

Radnik koji ima s Društvom sklopljen ugovor o radu, otpremnina radi ozljede na radu ili profesionalne bolesti, ima pravo na otpremninu u visini maksimalno neoporezivog iznosa važećeg u trenutku isplate.

U navršene godine rada iz prethodnog stavka računa se i radni staž navršen kod prednika Društva.

Plaće koje se isplaćuju na osnovu menadžerskih ugovora ne mogu biti osnovica za određivanje otpremnine.

Članak 76.

Uprava Društva može donijeti odluku o sklapanju sporazumnog prekida radnog odnosa radi odlaska u mirovinu uz isplatu otpremnine s radnicima koji ispunjavaju uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, a najviše do 5 godina.

Ovim će se radnicima osim otpremnine iz čl. 74. ovog Kolektivnog ugovora isplatiti otpremnina u iznosu koji predstavlja razliku primanja između radnikove neto plaće radnog mjesta i ukupne izračunate mjesečne mirovine za vrijeme od prestanka radnog odnosa do navršenih 65 godina života radnika i to za svaki mjesec ranijeg odlaska u mirovinu prije navršene 65. godine života radnika, ali najviše za 60 mjeseci.

Maksimalni iznos ove otpremnine ne može biti veći od 200.000,00 kuna neto.

Otpremnina će se radnicima isplatiti najkasnije u roku 30 dana od dana prestanka radnog odnosa utvrđenog Sporazumom o prestanku ugovora o radu.

Ovakav vid umirovljenja provodit će se posebnim odlukama Društva.

Članak 77.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na solidarnu pomoć u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate u sljedećim slučajevima:

- smrti radnika,
- smrti člana uže obitelji,
- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana, uključujući porodni dopust, jedan put godišnje,
- invalidnosti radnika,
- uklanjanja posljedica elementarnih nepogoda i šteta uz predočenje dokumentacije o procjeni štete,

Članom uže obitelji radnika smatra se bračni drug, roditelj, roditelj bračnog druga, djeca, drugi predci i potomci u izravnoj liniji, posvojena i udomljena djeca, djeca na skrbi i zakonski skrbnik.

U slučaju rođenja djeteta radniku će se isplatiti potpora u iznosu proračunske osnove.

Članak 78.

Radnik ima pravo na nadoknadu troškova za lijekove koji se ne nalaze na listi HZZO i nadoknadu za troškove nabave invalidskih kolica (solidarna pomoć) za sebe u sljedećim slučajevima:

1. kancerogene bolesti
2. dijabetesa

3. transplantacije organa
4. oduzetost donjih ekstremiteta

Naknada troškova za lijekove koji se ne nalaze na listi HZZO-a isplatit će se samo uz predočenje dokumenata kojim se preporučuje upotreba određenog lijeka, ovjerenog od strane specijaliste, te dostavljenog računa iz kojeg je vidljivo na koju vrstu lijeka se odnosi, nabavna cijena i naziv prodavatelja.

Pravo na naknadu troškova za nabavku invalidskih kolica ostvaruje radnik koji predoči dokument nadležnog liječnika specijaliste o potrebi nabavke invalidskih kolica, te priloži račun o kupnji.

Članak 79.

Kada je radnik upućen na službeni put pripada mu dnevnicu i naknada za troškove noćenja.

Dnevnicu se priznaje kada je mjesto službenog puta udaljeno najmanje 30 km od sjedišta Društva, područja poslovne jedinice, ispostave te prebivališta ili boravišta radnika.

Dnevnicu se priznaje u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno važećim propisima u trenutku svake pojedine isplate.

Troškovi noćenja utvrđuju se i obračunavaju na način kako je to regulirano za tijela državne uprave, sukladno važećim propisima u trenutku svake pojedine isplate.

Dnevnicu za službeno putovanje jednaka je za sve radnike u Društvu.

Članak 80.

Puna dnevnicu priznaje se kada se na službenom putu provede neprekidno preko 12 do 24 sata.

Polu dnevnicu priznaje se kada se na službenom putu provede neprekidno preko 8 do 12 sati.

Članak 81.

Nalog za službeno putovanje radnika izdaje predsjednik Uprave Društva ili po njemu ovlaštena osoba.

Obračun putnog naloga radnik je obvezan podnijeti likvidatoru u roku tri dana po povratku s puta.

Članak 82.

Dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuju se i obračunavaju na način kako je to regulirano za tijela državne uprave.

Članak 83.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na službenom putu u visini stvarnih troškova prema priloženim računima, osim računa o korištenju renta-cara, odnosno taxi službe, koju isplatu posebno odobrava predsjednik Uprave Društva ili po njemu ovlaštena osoba.

Članak 84.

Radnik ima pravo na naknadu troškova za upotrebu vlastitog automobila u službene svrhe, pod uvjetom da se time ne povećavaju troškovi putovanja u odnosu na troškove najjeftinijeg javnog prijevoza ili korištenja službenog vozila.

Visina naknade troškova za upotrebu vlastitog automobila u službene svrhe utvrđuje se u maksimalno neoporezivom iznosu u vrijeme završetka putovanja, a obračunava se u putnom nalogu.

Upotrebu vlastitog automobila u službene svrhe odobrava predsjednik Uprave Društva ili po njemu ovlaštena osoba.

Članak 85.

Radnik za vrijeme boravka na terenu radi obavljanja poslova izvan sjedišta Društva, odnosno izvan sjedišta Poslovne jedinice kao i izvan sjedišta Tehničke ispostave, ima pravo na naknadu - terenski dodatak.

Pravo na terenski dodatak radnik ostvaruje pod uvjetom da je mjesto obavljanja rada na terenu udaljeno više od 30 kilometara od sjedišta Društva, odnosno sjedišta Poslovne jedinice kao i sjedišta Tehničke ispostave te prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika.

Svim radnicima pripada pod istim uvjetima jednak terenski dodatak.

Rješenje za rad na terenu izdaje i potpisuje predsjednik Uprave Društva na prijedlog nadležnog direktora sektora odnosno Rukovoditelja poslovne jedinice te se isto odnosi na radnike koji obavljaju terenski posao, isključivo temeljem ugovora o radu ili opisa poslova radnog mjesta ili drugog odgovarajućeg akta.

Članak 86.

Kada radnik radi na terenu izvan sjedišta Društva, područja poslovne jedinice, odnosno ispostave, odnosno prebivališta ili boravišta najmanje efektivno 12 sati pripada mu dnevni terenski dodatak u maksimalnom neoporezivom iznosu sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Kada radnik boravi na terenu radi obavljanja poslova izvan sjedišta Društva, odnosno izvan sjedišta Poslovne jedinice kao i sjedišta Tehničke ispostave te prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika minimalno 8 sati (do 12 sati), pripada mu polovica terenskog dodatka od maksimalnog neoporezivog iznosa sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Kada radnik radi na terenu (u skladu sa prethodna dva stavka ovog članka) i ne vraća se kući, a osiguran mu je smještaj i prehrana nema pravo na terenski dodatak.

Članak 87.

Pod područjem ispostave podrazumijeva se:

- za radnike čije je sjedište ustrojbeno jedinica u sjedištu Društva – područje ispostave Zagreb
- za radnike čije je sjedište ustrojbeno jedinica u Zagrebu, a rade na području ispostave (dislocirani radnici) – područje ispostave u kojem radnik radi
- za sve ostale radnike Društva – područje ispostave u kojoj rade.

Članak 88.

Troškovi noćenja nisu uključeni u iznos terenskog dodatka, a utvrđuju se i obračunavaju na način kako je to regulirano za tijela državne uprave, sukladno važećim propisima u trenutku svake pojedine isplate.

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 89.

Radnici Društva imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u punom iznosu putne karte javnog prijevoza na temelju potvrde ili cijene javnog prometa, umanjene za regres ako ga daje javni prijevoznik.

Mjesto stanovanja u smislu ovog Ugovora smatra se mjestom s kojeg radnik u pravilu dolazi na posao.

Poslodavac ima pravo zatražiti pisanu izjavu za sve radnike Društva o mjestu trenutnog stanovanja radi usklađenja stanja u evidenciji.

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

Maksimalni mjesečni iznos naknade troškova prijevoza na posao i s posla iznosi 1.500,00 kuna za cijeli mjesec.

Radniku koji nije radio sve radne dane u mjesecu obračun naknade troškova prijevoza izračunava se kao umnožak broja stvarno ostvarenih radnih dana (prema evidenciji rada) i cijene pojedinačne dnevne, odnosno povratne vozne karte za određenu relaciju prijevoza, sve do iznosa mjesečne prijevozne karte, odnosno maksimalnog iznosa naknade za prijevoz.

Radnici Društva imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla za dane službenog puta, kada dolaze preuzeti odnosno vratiti službeno vozilo u sjedište Društva odnosno Ispostavu.

Ako na određenom području odnosno udaljenosti nema organiziranog prijevoza, naknada troškova prijevoza na posao i s posla utvrđuje se u visini cijene prijevoza koja je utvrđena na približno jednakim udaljenostima na kojima je organiziran prijevoz odnosno do visine cijene prijevoza koja je utvrđena na približno jednakim udaljenostima na kojima je organiziran prijevoz.

Radnici kojima je odobreno korištenje službenog vozila Društva Odlukom predsjednika Uprave od 0 do 24 sata nemaju pravo na naknadu troškova prijevoza.

Poslodavac ima pravo samostalno ili putem drugih osoba izvidom na licu mjesta provjeriti točnost podataka o mjestu stanovanja radnika. Ukoliko utvrdi da radnik ne stanuje na adresi koju je prijavio poslodavcu, te da zbog toga prima naknadu troškova prijevoza koja ga ne pripada, poslodavac će donijeti odluku o obustavi isplate naknade za troškove prijevoza, do utvrđivanja stvarnog mjesta stanovanja i prava tog radnika na naknadu troškova prijevoza, te protiv radnika provesti postupak utvrđivanja materijalne i disciplinske odgovornosti. Ovakvo postupanje radnika predstavlja tešku povredu obveza iz radnog odnosa te je valjani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 90.

Kada je radnik zbog potrebe posla odvojen od obitelji pripada mu pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Pravo na naknadu za odvojeni život ugovara se ugovorom o radu.

POSEBNE ODREDBE

Članak 91.

Društvo će djeci svojih umrlih radnika isplaćivat pomoć odnosno stipendiju od prvog narednog mjeseca nakon smrti roditelja – radnika do kraja redovnog obrazovanja djeteta na temelju potvrda o redovnom upisu.

Odluku o isplati stipendije donosi Uprava Društva.

Članak 92.

Osnovica za isplatu pomoći odnosno stipendije je maksimalno neoporeziv iznos važeći u trenutku isplate, a isplaćuje se:

- za studente 95%
- za učenike srednjih škola 65%
- za učenike osnovne škole 50%

Članak 93.

Učenicima na praktičnom radu u Društvu isplatit će se naknada, a osnovica za obračun naknade je maksimalno neoporeziv iznos važeći u trenutku isplate, a isplaćuje se:

- za učenike srednjih škola 50% za mjesec dana provedenih na praktičnom radu,

Članak 94.

Iz sredstava Društva osigurat će se financijska sredstva za cestarske susrete radnika u organizaciji Društva i sindikata.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA I SIGURNOSTI PRI RADU

Članak 95.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu života i sigurnosti radnika na radu.

Članak 96.

Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Članak 97.

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 98.

Poslodavac je obavezan pri uvođenju novih tehnologija 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 zaštite pri radu.

Članak 99.

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 100.

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

Poslodavac je obavezan izraditi pregled radnih mjesta na kojima postoji opasnost narušavanja zdravlja i osigurati sredstva za nabavku, nabaviti zaštitna sredstva i predati ih radnicima.

Članak 101.

Poslodavac je obavezan poduzimati mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući i mjere za sprečavanje pogibelji na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za siguran rad te brigu za potrebnu organizaciju i sredstva, a u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu.

Članak 102.

Radnik je dužan:raditi s dužnom pozornošću i na način da ne ugrožava svoj život i zdravlje, ali i život i zdravlje drugih radnika, sigurnost opreme i uređaja

- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, poštivati propisane i priznate mjere zaštite na radu i upute proizvođača opreme za rad
- održavati i voditi u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na upotrebu i rukovanje
- upozoriti na sve kvarove i nedostatke na uređajima, osobnim zaštitnim sredstvima, te na pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti opremu ili ugroziti život ili zdravlje radnika
- pristupiti zdravstvenim i psihofizičkim pregledima na koje je upućen.

Članak 103.

Prije otpočinjanja rada poslodavac je dužan radnika upoznati s mjerama zaštite pri radu i svim pravima i obvezama glede zaštite, odnosno mora ga upoznati s uporabom zaštitnih sredstava na poslovima koje će obavljati.

Članak 104.

Društvo je obvezno jednom godišnje organizirati i financirati sistematski zdravstveni pregled za sve radnike Društva, a posebne preglede za one radnike koji rade na poslovima s posebnim uvjetima rada, a sredstva će osigurati kod izrade godišnjeg financijskog plana.

Ukoliko se prilikom obavljanja sistematskog zdravstvenog pregleda iz stavka 1. ovog članka pojavi sumnja na mogućnost postojanja teške bolesti ili stanja radnika, Društvo će omogućiti dodatni hitni indicirani medicinski pregled za radnika u ustanovi sa kojom ima sklopljen ugovor za obavljanje zdravstvenih pregleda iz stavka 1. Ovog članka, sve na temelju preporuke liječnika specijaliste (iz navedene ustanove) i pozitivnog mišljenja Povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika i ovlaštene

osobe Društva za zaštitu na radu i to u okviru planiranih i osiguranih sredstava u financijskom planu Društva za tekuću godinu.

Prilikom sklapanja ugovora za obavljanje sistematskog zdravstvenog pregleda ugovorit će se da je liječnik specijalist iz prethodnog stavka ovog članka kod obavljanje sistematskog zdravstvenog pregleda dužan prilikom davanja završnog mišljenja navesti (na način razumljiv osobama koje nisu liječnici) koje dodatne hitne indicirane medicinske preglede bi radnik trebao obaviti i iz kojeg razloga (pod razlogom se smatra postojanje sumnje na mogućnost postojanja teške bolesti ili stanja).

Hitnim pregledom se smatra pregled koji se ne bi, bez opasnosti za zdravlje radnika obavio zbog predugih lista čekanja ili sličnih razloga.

Poslodavac će, ako za to postoje mogućnosti, mjere zaštite na pojedinim radnim mjestima provoditi i izvan razine standarda utvrđenih posebnim propisima.

Poslodavac će osigurati sredstva za pružanje prve pomoći.

Članak 105.

Poslodavac je dužan poduzimati opće i posebne mjere zaštite na radu za uredsko i drugo osoblje čiji se rad zasniva na intenzivnom radu na računalima više od 20 sati tjedno ili 4 sata dnevno. Poslodavac je obvezan sačiniti popis tih radnih mjesta na kojima je radnicima ugrožen vid i radnicima na tim radnim mjestima jednom godišnje organizirati pregled kod nadležnog liječnika.

Članak 106.

Radnik ima pravo odbiti rad na poslu na kojemu postoji 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 107.

Radnik koji u slučaju ozbiljne prijeteće i neizbježne opasnosti za život i zdravlje napusti svoje radno mjesto, odnosno opasno područje ili odbije izvršavati poslove na tom radnom mjestu, ne smije biti doveden u lošiji položaj zbog svog postupka te ima zaštitu od bilo kakvih posljedica, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života zdravlja ljudi i imovine.

U slučajevima iz ovoga i prethodnog članka te drugim slučajevima određenim posebnim zakonom, radnik je dužan obavijestiti odgovornu osobu ili povjerenika zaštite pri radu.

Članak 108.

Radnicima koji rade 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 109.

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

Članak 110.

Poslodavac je dužan provoditi mjere zabrane pušenja u svojim javnim prostorijama, te može dopustiti pušenje u posebno određenim prostorijama na način propisan posebnim Zakonom.

Članak 111.

Radnik mlađi od osamnaest godina, trudnice i dojilje i druge osobe u skladu s posebnim propisima ne smiju raditi na poslovima sa štetnim utjecajima.

Ako se na poslovima na kojima rade osobe iz prethodnog stavka uoče opasnosti koje ugrožavaju njihov život i zdravlje, poslodavac je dužan tim radnicima ponuditi drugi ugovor u skladu sa stručnom spremom, dok traje opasnost.

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 112.

Poslodavac je obavezan prilikom donošenja akata o sistematizaciji radnih mjesta, a najkasnije u roku 3 mjeseca od dana potpisivanja ovog ugovora, utvrditi radna mjesta s posebnim uvjetima rada i to prema sljedećim kriterijima:

- utjecaj okoline: mikrofilmski uvjeti, zračenje, buka, vibracije, kemijske i biološke štetnosti
- rad u povećanoj vlazi
- opterećenja, fizički napor, prisilni položaj tijela pri radu
- psihofizički napor, opterećenje osjetila, poremećaj prirodnog biološkog ritma, tj. rad u smjenama, rad uz obaveznu upotrebu osobnih zaštitnih sredstava koja povećavaju napor ili otežavaju obavljanje poslova
- povećani rizik od nastanka ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i drugih bolesti u svezi s radom te tehnoloških akcidenata
- rad sa zagađujućim i prljavim tvarima

Prije utvrđivanja radnih mjesta s posebnim uvjetima rada poslodavac će se savjetovati sa sindikatom.

Članak 113.

Poslodavac će po radnim mjestima voditi evidenciju o profesionalnim oboljenjima radnika o čemu će jedan puta godišnje izvješćivati sindikat.

Članak 114.

U provedbi mjera zaštite pri radu, poslodavac je dužan izvijestiti sindikat jedan puta godišnje o stanju sigurnosti i zaštite na radu i primati primjedbe zaposlenih na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite pri radu. Sindikat ima pravo odrediti svoga povjerenika zaštite na radu koji mora biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje zaposlenih i primati primjedbe zaposlenih na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite pri radu.

Članak 115.

Povjereniku zaštite na radu kojeg imenuje sindikat i članu u Odboru za zaštitu na radu, poslodavac će na svoj trošak osigurati:

- nesmetano obnašanje funkcije, sukladno posebnim propisima,
- pravo na oslobođenje obveze rada uz naknadu plaće, 4 sata mjesečno za obnašanje funkcije,
- pravo na korištenje prostorija za rad i sredstava za rad, te administrativno-tehničku pomoć.

OSIGURANJE RADNIKA

Članak 116.

Poslodavac će s odgovarajućim osiguravajućim društvom sklopiti ugovor o osiguranju radnika od posljedica nesretnog slučaja (nezgode) te osiguranje naknade troškova u slučaju ozljede pri radu ili profesionalnog oboljenja.,

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

Poslodavac će o sklopljenom ugovoru o osiguranju izvijestiti sindikat.

Članak 117.

Poslodavac će za sve zaposlene radnike sklopiti Ugovor o poslovnoj suradnji u dopunskom zdravstvenom osiguranju s Hrvatskim zavodom za zdravstveno osiguranje ili drugom odgovarajućom ustanovom. Trošak osnovne police dopunskog zdravstvenog osiguranja radnika snose radnici Društva.

OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 118.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu redovitim ili izvanrednim otkazom, zavisno o tome da li se ugovor otkazuje uz otkazni rok ili bez otkaznog roka.

Članak 119.

Ugovorom o radu može se ugovoriti otkazni rok (redoviti otkaz) u slučajevima kada taj ugovor otkazuje poslodavac.

Ako ugovorom o radu nije ugovoren otkazni rok, poslodavac otkazuje ugovor o radu isključivo u rokovima utvrđenim Zakonom o radu.

U slučaju redovitog otkaza od strane radnika, otkazni rok utvrđen Zakonom smanjuje se za polovicu, a ako radnik za to ima osobito važan razlog, otkazni rok može biti i kraći u dogovoru s poslodavcem.

Članak 120.

Radniku kod kojeg je nastupilo smanjenje radne sposobnosti ili invalidnost te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka ne može se otkazati ugovor o radu bez njegove suglasnosti dok traje oporavak u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka, već je poslodavac dužan tom radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu po kojem radnik može izvršavati ugovorom preuzete obveze. Ova zabrana ne utječe na prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća odnosno, u skladu sa zakonskim uvjetima sindikalnog povjerenika.

Radničko vijeće će dati poslodavcu suglasnost na otkaz ugovora o radu ako poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 2. ovog članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

Ako radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 2. ovog članka, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

Članak 121.

U slučaju da se u razdoblju od devedeset dana namjerava otkazati najmanje dvadeset ugovora o radu, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorice radnika, poslodavac je dužan pravodobno i na način propisan Zakonom o radu, savjetovati se sa radničkim

vijećem radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.

Članak 122.

U slučaju otkaza ugovora o radu od strane poslodavca, a iz razloga utvrđenih tehnoloških viškova radnika, najprije se otkazuje ugovor o radu sa radnikom koji ima najmanje radnog staža kod poslodavca.

Redoslijed otkazivanja ugovora o radu poslodavac dostavlja sindikatu i savjetuje se s njim.

Članak 123.

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

ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 124.

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.

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.

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

Članak 125.

Radnik ima pravo na najviši koeficijent za obračun plaće unutar grupe radnih mjesta kojoj pripada njegovo radno mjesto, ukoliko se mijenjaju akti Društva temeljem kojih se utvrđuje plaća, a radnik zadržava isto radno mjesto, pod uvjetom ispunjenja jednog od sljedeća dva uvjeta:

- ako je navršio 60 godina starosti
- ako mu do pune mirovine nedostaje 5 godina radnog staža, odnosno do 5 godina života prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju

Ako se radniku tijekom radnog vijeka smanji radna sposobnost zbog povrede na radu, invaliditeta i profesionalnih bolesti zadržava pravo na plaću u visini koju je ostvarivao u trenutku donošenja odgovarajućih akata poslodavca kojima se plaća radnikovog radnog mjesta umanjuje za određeni

iznos ili postotak.

Članak 126.

Radnik kojem tijekom radnog vijeka zbog općeg zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, profesionalnog oboljenja, invalidnosti, nesreće na radu, prekvalifikacije radi obavljanja drugih poslova za poslodavca te u drugim slučajevima umanjene radne sposobnosti utvrđene Rješenjem nadležne medicine rada, ne može više ostvarivati prosječne rezultate u izvršavanju radnih zadataka ostvaruje pravo na stjecanje redovne plaće (koju je ostvarivao prije nastupa navedenih okolnosti) na temelju solidarnosti.

Članak 127.

Poslodavac će osigurati povoljnije uvjete rada, odnosno rad na jednostavnijim poslovima bez umanjnja plaće radniku koju je on ostvarivao prije nastupanja okolnosti iz prethodnog članka.

Plaća iz čl.126. uvećava se u razmjeru s rastom prosječne plaće kod poslodavca.

Članak 128.

Radniku kojem do stjecanja prava na punu starosnu mirovinu nedostaje pet godina radnog staža ne može prestati radni odnos zbog trajnog prestanka potrebe za njegovim radom, a uz savjetovanje sa radničkim vijećem radnika poslodavac je dužan tom radniku ponuditi rad na drugom radnom mjestu na kojem on može obavljati poslove za potrebe poslodavca.

Članak 129.

Radnik koji je utvrđen tehnološkim viškom i s kojim je raskinut ugovor o radu ima prednost pri zapošljavanju u slučaju potrebe za radnicima njegove stručne osposobljenosti i kvalifikacija, prema Zakonu o radu.

Prednost ostvaruje samo onaj radnik koji nije zaposlen i nalazi se u evidenciji službe za zapošljavanje.

Radniku ovo pravo prestaje kad prođu tri godine od raskida ugovora o radu.

POVREDE PRAVA IZ RADA

Članak 130.

Radnik koji svojom krivnjom ne ispunjava svoje obveze preuzete ugovorom o radu čini povredu radne obveze.

Radniku iz stavka 1. ovog članka može se otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima utvrđenim Zakonom i ovim Ugovorom.

Radniku se može izreći novčana kazna čija visina mora biti primjerena šteti, a sukladno s težinom povrede radne obveze, a može se izvršiti obustavom dijela plaće sukladno Zakonu, ali samo uz pisani pristanak radnika.

Radnik odgovara za štetu učinjenu osobno, a koja se mora na primjeren i zakonom dopušten način utvrditi, te radniku pisanim putem obrazložiti.

Članak 131.

Radnik ima pravo iznijeti svoju obranu prije redovnog ili izvanrednog otkaza uvjetovanog njegovim ponašanjem. Ako poslodavac ne omogući obranu radniku, odluka o otkazu je ništetna.

Članak 132.

O povredi radne obveze radnika koja može utjecati na njegov radnopravni status, poslodavac se obvezuje o tome u pisanom obliku obavijestiti i zatražiti mišljenje od radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika.

Članak 133.

Poslodavac može izvršiti kontrolu i nadzor nad radom radnika, na način primjeren struci, u skladu s posebnim propisima.

Pri provođenju kontrole i nadzora iz stavka 1. poslodavac ne smije narušiti dostojanstvo radnika niti prekoračiti dopuštene ovlasti.

Članak 134.

Ako poslodavac svojim aktima utvrdi mogućnost izricanja opomena ili sličnih mjera, kao upozorenje na lakše povrede iz radnog odnosa, izrečene mjere ili opomene prestaju važiti i brišu se iz evidencije nakon proteka 2 godine od dana izricanja.

Članak 135.

Prilikom utvrđivanja osobito teških povreda radnih obveza zbog kojih se može izvanredno otkazati ugovor o radu radniku, poslodavac mora uzeti u obzir posebnosti poslova, uvjete rada i težinu pri obavljanju posla, utjecaj okoline i druge karakteristike koje utječu na rad, koncentraciju i odgovornost radnika.

Da bi se neka povreda mogla okarakterizirati kao osobito teška povreda radne obveze, poslodavac mora dokazati namjeru radnika da nanese štetu ili krajnju nepažnju koja je utjecala na nanošenje štete.

Osobito teške povrede radnih obveza, a čijim počinjenjem se može izvanredno otkazati ugovor o radu su:

- namjerno ili krajnjom nepažnjom nanošenje velike štete poslodavcu na strojevima, alatima, odnosno sredstvima za rad,
- jednokratno nanošenje novčane štete poslodavcu u iznosu većem od prosječne plaće radnika koji je štetu nanio,
- neopravdani izostanak s posla u uzastopnom trajanju od 5 radnih dana,
- ako radnik ugrozi svoj ili tuđe živote,
- povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i od štetnog djelovanja otrovnih ili drugih opasnih tvari,
- povreda propisa o obrani, zaštiti i sigurnosti,
- radnikov dolazak na rad u pijanom ili drogiranom stanju i njegovo opijanje ili drogiranje za vrijeme rada,
- drugi razlozi predviđeni ovim ugovorom ili drugim aktom poslodavca kao razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu.

SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 136.

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.

Obzirom da kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće Sindikat može imenovati jednog sindikalnog povjerenika koji će u punom radnom vremenu obavljati poslove i zadatke radničkog vijeća.

Sindikalni povjerenik iz ovog članka prima plaću radnog mjesta u skladu sa sklopljenim ugovorom o radu.

Članak 137.

Radnici Društva neposrednim i tajnim glasovanjem imenuju i opozivaju svog predstavnika (sa svim pravima i obvezama kao što ih inače ima radničko vijeće) u Nadzorni odbor Društva, a ukoliko nije utemeljeno radničko vijeće.

Član Nadzornog odbora iz stavka 1. ovog članka ima isti pravni položaj kao i drugi imenovani članovi Nadzornog odbora .

DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 138.

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

Članak 139.

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

Članak 140.

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.

Poslodavac će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.

Povredom prava na sindikalno organiziranje bit će i povreda obveze za davanje podobnosti ili nastojanje od strane ovlaštenih osoba kod poslodavca da samo s jednim sindikatom obavljaju propisanu sindikalnu obvezu ili vrše pritisak na radnike da stupe u jedan sindikat ili da iz njega istupe.

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

Članak 141.

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

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

- prostorije za održavanje sastanaka,
- jednu uredsku prostoriju u sjedištu Društva opremljenu odgovarajućom opremom za rad (računalo sa mogućnošću pristupa na mrežu, printer, telefon, fax),
- 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,

- sindikalnom povjereniku osigurati pravo na troškove putovanja, smještaja i dnevnica sukladno aktu Poslodavca i ovom Ugovoru.

Poslodavac će za članove Sindikata snositi troškove (putni nalozi) radi:

- sudjelovanja na sastancima koje organizira Poslodavac,
- prisustvovanje sastancima pregovaračkih timova Poslodavca i Sindikata na izradi Kolektivnog ugovora,
- sudjelovanje na sjednicama zajedničkog povjerenstva koje će tumačiti odredbe ovog ugovora.

Članak 142.

Sindikalni povjerenik ima pravo kod poslodavca štititi i promicati pojedinačna i kolektivna prava i interese članova sindikata.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarivanje prava iz stavka 1. ovog članka te pristup podacima važnim za ostvarivanje tog prava.

Sindikalni povjerenik mora svoje pravo i obvezu iz stavka 1. ovog članka ostvarivati tako da ne šteti djelotvornosti poslovanja poslodavca.

Na zahtjev poslodavca sindikalni povjerenik dužan je identificirati se odgovarajućom punomoći ili iskaznicom koja sadrži odgovarajuća ovlaštenja.

Članak 143.

Sindikat samostalno imenuje sindikalnog povjerenika iz redova svojih članova.

Sindikat se obvezuje da će pisano izvijestiti poslodavca o imenovanju te opozivu sindikalnog povjerenika.

Sindikalni povjerenik prema odredbama ovog članka obavlja svoje aktivnosti u radnom vremenu i prima plaću u skladu s ovim Ugovorom i Ugovorom o radu.

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i dvije godine nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće:

- otkazati ugovor o radu,
- rasporediti na drugo radno mjesto,
- ili na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike.

Sindikalni povjerenik kod Poslodavca uživa zaštitu utvrđenu ovim Ugovorom.

Članak 144.

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

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.

RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA I NAČELO SOCIJALNOG MIRA

Članak 145.

Kada rješavanje sporova među strankama ovog Ugovora nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, ustanovljuje se u roku od 5 (pet) dana, Mirovno vijeće.

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 146.

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

Članak 147.

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

Članak 148.

Stranke mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog Mirovnog vijeća. Mirenje je bezuspješno ako bilo koja strana pismeno izjavi da mirenje smatra neuspješnim, ako i kada koja od strana ne imenuje člana Mirovnog vijeća, odnosno ako stranke ne imenuju trećeg člana vijeća.

Svaki sporazum koji stranke postignu mora biti u pisanom obliku.

Sporazum je sastavni dio Kolektivnog ugovora ako se na njega odnosi i dopunjuje ga, odnosno mijenja tj. ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

Članak 149.

Ako je mirenje neuspješno, stranke spora mogu rješavanje spora sporazumno povjeriti arbitraži. Arbitraža ima 7 (sedam) članova. Svaka strana imenuje 3 (tri) člana. Stranke u sporu sporazumno imenuju sedmog člana. Predsjednika i njegovog zamjenika obje strane određuju sporazumno.

Postupak pred arbitražom stranke mogu urediti posebnim aktom.

Arbitraža može odlučivati samo o pitanjima koje su pred nju iznijele stranke spora.

Članak 150.

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.

Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora, arbitraža će temeljiti svoju odluku na pravičnosti. Arbitražna odluka mora biti obrazložena.

Protiv arbitražne odluke nije dopuštena žalba.

Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora, arbitražna odluka ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

Članak 151.

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 152.

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

Članak 153.

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 jednako.

ŠTRAJK

Članak 154.

Radnik ima pravo sudjelovati u štrajku, organiziranom na način predviđen Zakonom o radu.

Članak 155.

Štrajk organizira i provodi sindikat u skladu sa Zakonom i sindikalnim pravilima.

Štrajkom upravlja štrajkački odbor. Članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme trajanja štrajka.

Članak 156.

Sindikat će se suzdržavati od štrajka, ako se sve odredbe iz ovog Ugovora uredno ispunjavaju.

RJEŠAVANJE STAMBENIH POTREBA RADNIKA

Članak 157.

Poslodavac će izdvojiti na poseban račun financijska sredstva za rješavanje stambenih potreba radnika ostvarena temeljem odredbi Zakona o prodaji stanova na kojima postoji stanarsko pravo i njegovih izmjena i dopuna.

Članak 158.

Poslodavac može s bankom koja ponudi najpovoljnije uvjete kreditiranja sklopiti ugovor o poslovnoj suradnji za kreditiranje radnika na koje se odnosi ovaj ugovor.

TRAJANJE I PRIMJENA OVOG UGOVORA

Članak 159.

Ovaj Ugovor se sklapa na određeno vrijeme do 31.12.2017. godine i smatra se sklopljenim kada ga potpišu ovlaštene predstavnici stranaka.

Potpisom ovog Ugovora prestaje važiti Kolektivni ugovor za poduzeće Hrvatske ceste d.o.o. iz srpnja 2012. godine sa pripadajućim aneksima.

Članak 160.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa.

Članak 161.

Na pitanja koja nisu riješena ovim Ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona o radu i drugih propisa, te Pravilnika o radu i drugih općih akata poslodavca.

IZMJENE, DOPUNE, OBNOVA

Članak 162.

Svaka stranka ovog Ugovora ovlaštena je predložiti njegove izmjene i dopune.

Prijedlog izmjena i dopuna iz stavka 1. ovog članka mora biti podnesen u pisanom obliku svim strankama i obrazložen.

Stranka kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu ili dopunu ovog Ugovora mora se o prijedlogu pismeno očitovati predlagatelju u roku od 15 (petnaest) dana od dana primitka prijedloga izmjena i dopuna.

Prijedlog za izmjenu ili dopunu ovog Ugovora koji je odbijen pisanim putem ne može se ponoviti prije isteka roka od 1 (jednog) mjeseca od dana primitka očitovanja kojim se prijedlog odbija.

Članak 163.

Stranke će najmanje 30 (trideset) dana prije isteka roka na koji je sklopljen ovaj Ugovor započeti pregovore o sklapanju novog Ugovora.

Članak 164.

Stranke su suglasne da će uložiti sve napore da postupak pregovaranja za sklapanje Kolektivnog ugovora završe u roku 30 dana od dana dostave Nacrta Kolektivnog ugovora.

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 165.

Stranke ovog Ugovora osnovat će zajedničku komisiju koja će tumačiti odredbe i pratiti njegovu primjenu. Zajednička komisija ima 4 (četiri) člana od kojih svaka stranka imenuje po 2 člana.

Komisija će se sastati prvi puta najkasnije u roku 60 dana, od sklapanja ovog Ugovora.

Komisija za tumačenje odredbi radi prema potrebi, a na pismeni upit mora se pismeno očitovati u roku sedam dana.

Članak 166.

Stranke utvrđuju da je sindikat, koji je stranka ovog ugovora, prije njegova potpisivanja Poslodavcu predočio dokument koji mu daje ovlaštenje da bude stranka ovog Ugovora.

Članak 167.

Stranke su suglasne da će se nakon isteka roka na koji je sklopljen ovaj kolektivni ugovor, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa i dalje primjenjivati kao dio prethodno sklopljenih ugovora u razdoblju od 3 mjeseca od isteka roka na koji je sklopljen ovaj kolektivni ugovor.

Članak 168.

Ovaj Ugovor sačinjen je u 8 istovjetnih primjeraka od kojih svaka stranka zadržava po 3 primjerka, a 2 primjerka se dostavljaju Ministarstvu nadležnom za rad.

Članak 169.

Ovaj Ugovor dostavlja se, sukladno Zakonu o radu, Ministarstvu nadležnom za rad radi upisa u Knjigu evidencije kolektivnih ugovora i objavljuje na način propisan odredbama pravilnika kojeg donosi ministar nadležan za rad.

Članak 170.

Tumačenje sadržaja odredbi ovog Ugovora ispravno je samo iz originalno potpisanog teksta ugovora i njegovih dodataka (aneksa).

Najkasnije 60 dana od potpisivanja ovog Ugovora poslodavac će uz prethodnu konzultaciju sa sindikatom preispitati raspored radnih mjesta unutar pojedinih grupa poslova, s time da se radna mjesta ne mogu rasporediti s nepovoljnijim koeficijentom od sada utvrđenog.

U Zagrebu, 19. srpnja 2017. godine

KLASA: 003-01/12-1/630
URBDOJ: 345-600/S13-2017-22

ZA NEZAVISNI CESTARSKI SINDIKAT
Predsjednik Sindikata:

Mijat Stanić, dipl.ing.prom.



ZA HRVATSKE CESTE D.O.O.
Član Uprave - Direktor:

Josip Škorić, dipl.ing.građ.

