

Europski socijalni fond
Jačanje socijalnog dijaloga- faza II

SPEAK UP

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

Obuka sindikalnih povjerenika – pregled prava iz kolektivnih ugovora



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



Povijesni razvoj

Industrijski odnosi - pojam

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

(Ishikawa 2003.)

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

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

(Konvencija 154. MOR-a)

Definicija kolektivnog ugovora

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

(Preporuka 91. MOR-a)

Prepis.

KOLEKTIVNI UGOVOR.

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

I. RADNO VRIJEME.

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

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

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

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

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

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

II. ISPLATA.

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

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

III. PLAĆE.

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

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

IV. RADNIŠKA ORGANIZACIJA I RADN. POVJERENICI.

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

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

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

4/ Radniški povjerenik radi kao i ostali radnici.

V. OPĆE ODREDBE.

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

2/ Radnici sa obavljaju sa radnji i svršavaju rad, te savjesno ispunjavaju svoju radničku dužnost.

3/ Sav materijel i alat se predje na gradnji iust svojim poslovođama, te se ga ne može niti inače upotrijebiti, nego na osnovu toga, biti sa gradnja odgoviti bez znanja poslovođe. Istov prekršaj izuzi kaznjiv čin.

4/ Na gradnji se inače uređili kerake /gredarča/ sa pre- svršenoj sidaru i raditi na nastavku. Iste predložiti mora biti neprovideno sključen, a u koliko se radi u zimi, treba biti pokriven. Iste tako treba sa uprediti biti jedan poslom /kmita/ samo sa pitku vodu.

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

6/ Radnici od sidarima i radnoga mora voditi radnički povjerenik, i sa event. sačinivke upostiti poslovođama.

7/ Ue može se u nikom slučaju upostiti sidaromog radnika bez valjanog poslovođe radnje. Svi poslovi radnički radnici izostu sa na osnovu § 108. Zakona o osiguranju sa najdušom Obština Oblast i Varaždina. Odnočno treba sa prijavu radnjera saoni sa osnovu sidaromog radnoga poslovođava sa.

8/ Sve škole sviju vrsta, iande radnici svršeno lijeva prava upostibara Pravilnika a higijenskim i tehničkim sašt. Iste sidaromog u preduzetim.

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

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

u varaždina, dan 17. jula 1931.

za poduzeće:
Sig:
GRADNJI ŠKOLE U VARAŽDINU
ING. VELJKA PETAJ
ZAGREB.
za radnika:
Dobroslavije v.r.
Milen Kesek, v.r.
Adom Hecsek
SAYVE GRADJEVNIŠKIH FUNKCIJA
JUGOSLAVIJE U VARAŽDINU.
Josip Štrelski, v.r.
Vj. Klanjec v.r.
Sig:
RADNIŠKA ORGANIZACIJA ZA SVRŠAVANJE
I SPRAVITANJE POSLOVISTAVU
VARAŽDIN - v. granača v.r.

Kolektivni ugovor, 1931.

Pregled kolektivnih ugovora Nezavisnog cestarskog sindikata

Zasnivanje radnog odnosa

VRIJEME SKLAPANJA UGOVORA O RADU

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme. 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.

Poslodavac će s radnikom s kojim je zasnovao radni odnos na određeno vrijeme, zasnovati radni odnos na neodređeno vrijeme ako je radnik na određeno vrijeme radio najmanje 3 godine ili ako radnik ostane raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen.

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos kod poslodavca zasniva na neprekinuto razdoblje duže od 3 godine, osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika.

- Prije isteka ugovora na određeno (osim ugovora za sezonske poslove) poslodavac mora radnika obavijestiti o drugim poslovima na kojima postoji potreba zapošljavanja radnika iste stručne spreme.

Prenošenje ugovora na novog poslodavca

HAC, HAC-ONC, ARZ

Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese poduzeće ili dio poduzeća, na novog poslodavca se prenose i svi ugovori o radu radnika koji rade u poduzeću ili dijelu poduzeća koji je predmet prenošenja, a na radnike se do sklapanja novoga kolektivnog ugovora, a najdulje godinu dana, nastavlja primjenjivati ovaj Ugovor.

Radnik čiji je ugovor o radu prenesen na taj način, zadržava u svezi s otkazom, otkaznim rokovima, otpremninom i svim drugim pitanjima iz radnog odnosa sva prava koja je stekao do dana prijenesa ugovora o radu.

BINA ISTRA

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

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

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

LIKA CESTE

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

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

Prestanak ugovora o radu

Načini prestanka ugovora o radu

Ugovor o radu prestaje:

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

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

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

Obveze poslodavca pri otkazivanju

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

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

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

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

Izmjena ugovora o radu

Invalidu rada, radniku sa smanjenom radnom sposobnošću i radniku s utvrđenom neposrednom opasnošću od invalidnosti poslodavac je dužan ponuditi izmijenjeni ugovor o radu u skladu s preostalom radnom sposobnošću prema odluci nadležnog tijela za utvrđivanje radne sposobnosti radnika.

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

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

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

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

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

Radno vrijeme

Puno / nepuno radno vrijeme

- **puno radno vrijeme** utvrđuje se u trajanju od 40 sati tjedno

SPIVH: puno radno vrijeme iznosi u pravilu 8 sati ali ne manje od 6*

- radni tjedan u pravilu traje 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka
 - iznimka: smjenski rad
- **nepuno radno vrijeme** – kraće od punog
 - prava iz radnog odnosa radnici ostvaruju kao i radnici u punom radnom vremenu glede dnevnog, tjednog, godišnjeg odmora i plaćenog dopusta dok iznos plaće i ostala prava radniku pripadaju razmjerno radnom vremenu radnika

SPIVH: poslodavac radnicima koji rade u nepunom radnom vremenu isplaćuje sva materijalna prava kao da rade u punom

Skraćeno radno vrijeme

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

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

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

Prekovremeni rad

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

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

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

Za ostvarene prekovremene sate radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću ili pravo na slobodne dane/sate, a može se i pismeno izjasniti da želi koristiti slobodne dane/sate.

1 sat prekovremenog rada = 1,5 slobodnih sati

Preraspodjela radnog vremena

- Na poslovima na kojima se opseg poslova povećava u određenim razdobljima godine, radi čega se poslovi ne mogu obaviti u redovnom punom ili nepunom radnom vremenu, može se uvesti preraspodjela radnog vremena
- Razdoblje u kojemu radnik radi duže od punog ili nepunog radnog vremena ne može u kalendarskoj godini iznositi duže od **6 mjeseci**
- Kada radnik radi duže, tjedno radno vrijeme zajedno s prekovremenim radom ne smije trajati duže od 56 sati tjedno ako je radnik poslodavcu dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (odnosno 48 sati ako se radi o trudnici, roditelju s djetetom do 3 godine starosti, samohranom roditelju s djetetom do 6 godina te radniku koji radi u nepunom radnom vremenu).
- Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju kada traje duže od redovnog punog ili nepunog radnog vremena **ne smatra se prekovremenim radom**.
- Plan preraspodjele rada utvrđuje poslodavac te o takvom radu mora radnika upoznati najkasnije 8 dana prije početka rada.
- Preraspodijeljeno radno vrijeme svodi se na puno radno vrijeme do 31. prosinca za tekuću kalendarsku godinu a neiskorišteni sati preraspodjele isplaćuju se kao prekovremeni sati i obračunavaju s plaćom za prosinac, a manjak sati se svodi na puno odnosno nepuno radno vrijeme.

Smjenski rad

- rad u smjeni = rad koji se tijekom cijele godine ili najmanje **5 mjeseci** u toku jedne godine obavlja u dvije ili više smjena
- može se organizirati rad u 2 smjene (po 12 sati) ili u 3 smjene (po 8 sati)
- poslodavac može organizirati rad na drugačiji način i u međusmjenama ako to zahtjevaju potrebe posla
- rad u drugoj smjeni je rad koji se kontinuirano obavlja u vremenu od 14,00 do 22,00, a u trećoj smjeni od 22,00 sata do 06,00 sati idućeg dana (noćni rad)
- poslodavac može utvrditi da se poslovi koji se inače redovno ne obavljaju u smjenama, u određenom vremenskom razdoblju obavljaju u smjenama
- za rad na način iz prethodnog stavka radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću sukladno ali ne i na povećani broj dana godišnjeg odmora

Vrijeme pripravnosti (pasivno dežurstvo)

Poslodavac može odrediti radniku, zaposlenom s opisom poslova radnog mjesta operativne naravi, pripravnost poziva kući (dežurstvo) kao mjeru kojom se otklanja rizik predvidive štete za poslodavca.

Vrijeme provedeno u pripravnosti (kod kuće) ne smatra se radnim vremenom, a radnik za vrijeme u pripravnosti ima pravo na naknadu (min 10% satnice, a na blagdane 20% satnice).

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

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

Dežurstvo se određuje isključivo prema rasporedu koji odobrava čelnik ustrojstvene jedinice (npr. voditelj odjela).

U slučaju poziva radnika iz pasivnog dežurstva na rad radi obavljanja neodgodivih poslova ili neodgodive zamjene radnika, radniku će tako ostvareni sati biti plaćeni kao prekovremeni rad.

Mjesečni fond sati

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

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

Odmori i dopusti

Stanka

- **30 minuta** - radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno
- stanika se ne može propisati u prva 2 sata nakon početka rada, niti u zadnjem satu prije završetka rada
- poslodavac je dužan za radnika koji radi u smjenama propisati vrijeme stanice za svako pojedino radno mjesto u unaprijed utvrđenom rasporedu smjena

Dnevni odmor

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od **najmanje 12 sati neprekidno**, iznimno 10 sati.

SPIVH:

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

Radniku iz stavka 2. ovog članka mora se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristio, odnosno koristio ga je u kraćem trajanju.

Tjedni odmor

- Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati (u pravilu subotom i nedjeljom).

SPIVH: tjedni odmor se u pravilu koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi ili iza nje slijedi

- Radnik koji radi na poslovima koji se obavljaju u šestodnevnom radnom tjednu ili koji radi na poslovima koji se obavljaju neprekinuto tijekom cijele godine, iznimno ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno
 - tjedni odmor u trajanju od 24 sata mora se osigurati nakon 6 dana neprekidnog rada
 - radniku se i korištenje preostalog tjednog odmora mora omogućiti u naredna 2 tjedna
 - poslodavac je obvezan omogućiti korištenje tjednog odmora u neprekinutom trajanju od 48 sati najkasnije svaka 2 tjedna, a obavezno ako je radnik radio u noćnoj smjeni (od 22,00 do 06,00 sati) neprekidno 5 dana.

Godišnji odmor

- najkraće trajanje je 20 radnih dana, a najduže trajanje je 30 radnih dana
- kategorije za dodatne dane:
 - duljina radnog staža, uvjeti rada, složenost poslova i socijalni uvjeti
 - (složenost poslova, duljina radnog staža, godine života radnika (od 55- 2 dana, od 60- 3 dana), socijalni uvjeti)
- ne uračunavaju se blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom, subote i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik (trajanje godišnjeg odmora računa se u petodnevnom radnom tjednu)
- godišnji odmor se može koristiti u više dijelova
 - godišnji odmor u dijelovima- prvi dio korištenja poslodavac mora omogućiti u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno, koje mora iskoristiti tijekom kalendarske godine za koju to pravo ostvari, a ostatak u skladu s rasporedom korištenja, najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine
- radnik ima pravo do tri dana godišnjeg odmora koristiti kad on to želi o čemu **mora** obavijestiti Poslodavca najmanje tri dana prije početka korištenja **ali** takvo korištenje **ne smije** remetiti redovno poslovanje

Godišnji odmor II

- roditeljima maloljetne djece godišnji odmor se raspoređuje, **u pravilu**, na njihov zahtjev
- ako je radnik iskoristio sve dane godišnjeg odmora, a poslodavac od njega zahtijeva da ne radi u dane kolektivnog godišnjeg odmora, radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće kao da je radio
- ako za vrijeme godišnjeg odmora nastupe okolnosti radi kojih radnik ostvaruje pravo na plaćeni dopust, godišnji se odmor prekida samo u slučajevima koji su propisani kolektivnim ugovorom kao razlog za plaćeni dopust
- poslodavac će radniku omogućiti korištenje do 2 dana godišnjeg odmora za sudjelovanje na Cestarskim igrama ako to ne remeti proces rada
- u iznimnim slučajevima poslodavac može odstupiti od utvrđenog rasporeda godišnjih odmora (hitne intervencije na otklanjanju kvarova, neodgodivi hitni i značajni poslovi i dr. opravdani slučajevi)

Plaćeni dopust

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

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

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

Neplaćeni dopust

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

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

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

- njega roditelja, bračnog druga i/ili malodobnog djeteta,
- gradnja ili popravak kuće ili stana,
- liječenje, zdravstvena rehabilitacija na koju radnika ne upućuje ovlaštenu liječnik,
- izobrazba, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija
- na vlastiti trošak,
- sudjelovanje u akcijama općeg društvenog interesa (humanitarne akcije),
- zadržavanje radnika u pritvoru do 30 dana (uz uvjet da radnik, posredno ili neposredno, u roku 3 dana obavijesti poslodavca o prvom danu pritvora),
- po pozivu suda u privatne svrhe...

Plaća

Plaća

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

- osnovne plaće utvrđene tarifom poslova pomnožene s vrijednosti koeficijenta radnog mjesta
- stimulativnog dijela plaće, kada je on predviđen posebnom odlukom Uprave poslodavca
- naknade za topli obrok u iznosu od 500,00 kuna
- dodatka na plaću po osnovi radnog staža

Prema ovom ugovoru plaća se smatra bruto plaća radnika.

Najniža osnovna plaća za najjednostavnije poslove ne može biti manja od **3.029,55 kn mjesečno** (osnovica * koeficijent (1) + topli obrok).

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

Plaća

Osnovna plaća = osnovica * koeficijent složenosti poslova



2.529,55



1,00 – 5,00

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

PLAĆA

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

Plaća

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

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

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

Radnik za vrijeme privremenog rasporeda zadržava plaću radnog mjesta za koji je sklopio ugovor o radu, **ako je to za njega povoljnije.**

Naknada plaće

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće u posljednja 3 mjeseca:

- za vrijeme godišnjeg odmora,
- za vrijeme plaćenog dopusta,
- za vrijeme blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- i u drugim utvrđenim slučajevima kada propisima nije određena visina naknade u nekom drugom iznosu,

te :

- za vrijeme prekida rada zbog krivnje poslodavca ili drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran, u visini osnovne plaće
- za vrijeme obrazovanja, prekvalifikacije ili osposobljavanja prema potrebama poslodavca u visini osnovne plaće,
- kada radnik odbije raditi jer nisu provedene mjere zaštite na radu, u visini kao da je radio.

DODACI NA PLAĆU

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

Naknada za vrijeme bolovanja

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

Ostala materijalna prava radnika

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

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

OTPREMNINA

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

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

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

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

SOLIDARNA POMOĆ

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

Dnevnica

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

Terenski dodatak

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

Iznos terenskog dodatka određuje Uprava poslodavca posebnom odlukom a isti se određuje u visini od 140,00 kuna.

Terenski dodatak se isplaćuje radniku istovremeno sa isplatom plaće.

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

SPIVH:

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

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

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

Osiguranje radnika

Poslodavac može radniku uplaćivati dopunsko zdravstveno osiguranje.

Neki kolektivni ugovori određuju da poslodavac snosi trošak osnovne police dopunskog i dodatnog zdravstvenog osiguranja radnika i pripadajuće doprinose.

Ostala materijalna prava

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

Zaštita i sigurnost na radu

Izbor povjerenika za ZNR

Poslodavac će sukladno Zakonu o zaštiti na radu izabrati povjerenika radnika za zaštitu na radu.

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

O svom radu povjerenik radnika je dužan najmanje svaka 3 mjeseca izvijestiti radničko vijeće.

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

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

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

Ako povjerenik na zahtjev poslodavca sudjeluje u planiranju unapređenja uvjeta rada i sl. ili na zahtjev inspektora rada prisustvovanje inspekcijskim nadzorima te radi obnašanja svojih dužnosti izostane s rada više od vremena utvrđenog stavkom 1. ovog članka ima i za to vrijeme pravo na naknadu plaće kao da je radio.

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

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

Izbor povjerenika za ZNR - II

ZZNR:

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

Q/A
