

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 organizacije.

(Konvencija 154. MOR-a)

Definicija kolektivnog ugovora

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

(Preporuka 91. MOR-a)

Prepis.

KOLEKTIVNI UGOVOR.

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

I. RADNO VRIJEME.

1/ Radno vrijeme je u principu osamčasno - dnevno-odnosno šetrdesetosem sati tjedno, sa sljedećom raspodjelom: od pol sata sati ujutro do dvanaest sati u podne, te od pol dva sata poslije podne do pol šest sati uveče u pet dana u tjednu. Sobotom 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, sob sa dva sata dnevno. Ti satovi ne naplaćuju se kao prekovremeni rad.

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

4/ Noćni rad, u koji se uređujuva vrijeme od deset sati 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 gotovo nikad ne produžuje radnoga vremena ne smatra se prekovremenim radom i plaća se sa običnom satnom plaćom. Ne nije dopušteno konstantno to praktikovati.

6/ Radno vrijeme i raspodoba istoga, u koliko bi se radilo u zimskim mjesecima, skratiti će se, odnosno urediti početak i završetak rada, te odnevan posla tako, da se po mogućnosti postigne šetrdesetosem satni radni tjedan.

III. ISPLATA.

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

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

III: PLAĆE.

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

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

IV. RADNIŠKA ORGANIZACIJA I RADN. POUKJERENICI.

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

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

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

4/ Radniški poukjerenik radi kao i ostali radnici.

V. OČUĆE ODREDBE.

1/ Sa zidariama se radu raspoređuju samo poslodavac i po njima nezabosteni poslodavci.

2/ Radnici sa obavljaju sa zidari i svršavaju rad, te svojemu angažmanju sviju svojih dužnosti.

3/ Svi materijal i alat te stroje sa gradnji iust svojim poslodavca, te se ga ne može niti inače upotrijebiti, nego sa osnovom tuda, niti sa gradnje odvesti bez saunja poslodavca. Istov prekršaj izuzi kaznjiv čin.

4/ Na gradnji se inače urediti kerake /gredarča/ sa pre- svršenoj zidari u završenoj. Iste prekršaja ne može biti neprovideno sključen, a u koliko se radi u zimu, treba biti opušten. Iste taku treba sa upredi biti jedan posla /kmita/ samo sa pitku vodu.

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

6/ Radnici od sigurnosti i radna mora voditi radniški poukjerenik, i sa event. sačinivke upotrijebiti poslodavca.

7/ Ue može se u nikom slučaju upotrijebiti sigurnost radnika bez valjanog poslovanja kojega. Svi poslodavci zidarani radnici imaju sa na osnovu § 108. Zakona o osiguranju sa najdužnog Obština Oblastit i Varaždina. Osobno treba sa prijavu radjara saobiti sa osnovu sigurnost poslodavca.

8/ Sve škole sviju vrsta, iude raditi strojno i lica prema odredbama Pravilnika o higijenskim i tehničkim uslovima sastrano u preduzetstvu.

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

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

u varaždina, dan 17. jula 1931.

za poduzeće: Ing. Veljke Petaf iz Zagreba
za radnika: Dženoković Miro v.r.
Gralni kancelar u Varaždina: Ivan Kerek v.r.
Ivan Kerek v.r.
Savjetnik gradjevnice škole u Varaždina: Josip Štrelski v.r.
Vj. Klanjec v.r.
Radniški poukjerenik: Josip Štrelski v.r.
Vj. Klanjec v.r.
Radniški poukjerenik: Josip Štrelski v.r.
Vj. Klanjec v.r.

Kolektivni ugovor, 1931.

Pregled kolektivnih ugovora Nezavisnog cestarskog sindikata

Zasnivanje radnog odnosa

UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, a iznimno na određeno vrijeme u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom. Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani:

- rokom,
- izvršenjem određenog posla,
- nastupanjem određenog događaja.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Ugovor na određeno vrijeme **dulje od 3 godine** može se sklopiti:

- kada se obavljanje poslova odnosi na realizaciju projekta gradnje autocesta,
- do okončanja spora kada se ugovor o radu sklapa za obavljanje poslova koje je obavljao radnik kojem je radni odnos prestao zbog skrivljenog ponašanja, a radnik je pokrenuo spor.

➡ 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.

➡ U slučaju da poslodavac ima potrebu radnika zaposliti na neodređeno vrijeme dužan je takav ugovor ponuditi radniku koji je već zaposlen na određeno ako je taj radnik dosadašnjim radom dokazao da ispunjava sve potrebne uvjete za to radno mjesto.

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 prijenosa ugovora o radu.

BINA ISTRA

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

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

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

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

! Ako postoji stalna potreba za popunjavanjem radnog mjesta koje se popunjava radnicima agencije za privremeno zapošljavanje zaposlit će se radnika na neodređeno vrijeme.

Sporazumna izmjena ugovora o radu (HAC, HAC-ONC)

Ugovor o radu može se izmijeniti bez prethodnog otkaza ugovora o radu, a uz prethodno pribavljenu suglasnost radnika, osobito, ali ne isključivo u slučaju:

- potrebe procesa i organizacije rada,
- kada se tijekom radnog vijeka radnika smanji radna sposobnost radnika zbog godina starosti, povrede na radu, radnog invaliditeta, ratnog invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti, te drugih razloga koji se utvrđuju posebnim propisima ili općim aktima,
- zahtjeva radnika iz obiteljskih ili drugih opravdanih razloga.

Ugovor o radu može se izmijeniti bez prethodnog otkaza ugovora o radu i uz prethodno pribavljenu suglasnost radnika u dijelu promjene mjesta rada radnika u slučaju potrebe procesa i organizacije rada.

Radno vrijeme

Puno / nepuno radno vrijeme

- **puno radno vrijeme** utvrđuje se u trajanju od 40 sati tjedno
- radni tjedan u pravilu traje 6 radnih dana, od ponedjeljka do subote (*u novom KU predlaže se do petka, dakle 5 dana*)*, s time da se subota ne računa u dane godišnjeg odmora
 - iznimka: smjenski rad
- **nepuno radno vrijeme** – kraće od punog, kada priroda i opseg posla ne zahtjevaju rad u punom radnom vremenu

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.

Prekovremeni rad

Radnik na zahtjev poslodavca mora (*može*) raditi duže od punog radnog vremena najviše do 10 (8) sati tjedno u slučaju:

- više sile,
- izvanrednog povećanja opsega posla i
- drugim slučajevima prijekne 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.

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

Preraspodjela radnog vremena

Ako narav posla to zahtijeva, poslodavac može svojom odlukom, a nakon savjetovanja s radničkim vijećem, za obavljanje određenih poslova utvrditi preraspodjelu radnog vremena na način utvrđen Zakonom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme koje radnik ne može iskoristiti zaključno do 30. lipnja tekuće godine, poslodavac će obračunati uvećano za 30% i isplatiti zajedno s plaćom za mjesec srpanj tekuće godine.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Poslodavac mora pisano obavijestiti radnika o preraspodjeljenom radnom vremenu najmanje 48 sati prije početka smjene.

Rad izvan preraspodijeljenog radnog vremena kao i rad u slučaju pozivanja radnika u roku kraćem od 48 sati, obračunavat će mu se i isplaćivati kao prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono ne smije biti duže od 52 sata tjedno. Za poslove sezonske naravi poslodavac može preraspodijeliti radno vrijeme i duže od 52 sata tjedno, ali ne duže od 60 sati, o čemu će dva puta godišnje izvješćivati Sindikat.

Preraspodjela radnog vremena- prijedlog novog KU

- *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.*
- *Plan preraspodjele (razdoblje preraspodjele, poslove i broj radnika) utvrđuje poslodavac.*
- *Razdoblje u kojemu radnik radi duže od punog ili nepunog radnog vremena može iznositi 4 mjeseca.*
- *Po završetku četveromjesečnog razdoblja preraspodijeljeno radno vrijeme svodi se na puno radno vrijeme, a neiskorišteni sati preraspodjele isplaćuju se kao prekovremeni sati te obračunavaju s plaćom za mjesec završetka tog razdoblja, a manjak sati se svodi na puno odnosno nepuno radno vrijeme.*
- *Kada radnik radi duže, tjedno radno vrijeme zajedno s prekovremenim radom traje 48 sati tjedno a iznimno do 56 sati ako je radnik poslodavcu dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.*
- *Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju kada traje duže od redovnog punog ili nepunog radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.*
- *Poslodavac radnika koji će raditi u preraspodjeli mora s Planom upoznati najkanije 8 dana prije početka preraspodjele.*

Smjenski rad

- Obzirom da se djelatnost poslodavca odvija neprekidno od 0-24 radno vrijeme se organizira u dvije ili tri smjene.
- O rasporedu rada poslodavac je dužan radnika obavijestiti **tjedan dana** unaprijed (*8 dana*), OSIM u izvanrednim slučajevima potrebe rada ili drugih okolnosti.
- Blagajnik naplate cestarine i Supervizor naplate cestarine ima, prema aktima poslodavca, obvezu doći na radno mjesto 15 minuta prije početka radnog vremena i ostati 15 minuta dulje, za navedenih pola sata po jednoj smjeni ima pravo na slobodne dane.
- *Predlaže se uvesti i da: Supervizor naplate cestarine koji zbog priode posla u tijeku ljetne sezone ima, prema aktima poslodavca, obvezu doći na radno mjesto 30 minuta prije početka radnog vremena i ostati 30 minuta dulje, za ukupno 1 sat po jednoj smjeni ima pravo na slobodne dane.*

Vrijeme pripravnosti (pasivno dežurstvo)

Poslodavac može odrediti radniku pasivno dežurstvo (pripravnost poziva kući) kao mjeru kojom se otklanja rizik predvidive štete za poslodavca.

Radnik ne mora biti prisutan u radnim prostorijama poslodavca ali mora biti dostupan i po pozivu dužan je odazvati se tom pozivu i u određeno vrijeme i na određeno mjesto doći na posao, radi obavljanja hitnih poslova.

Poslodavac mora obavijestiti radnika o rasporedu ili promjeni dežurstva najmanje 5 (8) dana unaprijed, osim u slučaju hitne potrebe za zamjenom drugog radnika.

(Radnika se može rasporediti na dežurstvo samo dok radi ili u dane tjednog odmora, ne i radnika u preraspodjeli ili za vrijeme godišnjeg odmora.)

Pasivno dežurstvo na dane tjednog odmora i blagdana ne može trajati kraće od 24 sata.

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

Odmori i dopusti

Stanka

- **30 minuta** - radnik koji radi puno radno vrijeme
- **30 + 30 minuta**- radnici koji rade na poslovima na kojima je radno vrijeme utvrđeno u smjenama u trajanju od 12 sati (ne može se koristiti u prvih 8 sati niti neposredno nakon 1. stanke)
- stanika se ubraja u radno vrijeme
- ne može se koristiti ni na početku ni na kraju radnog vremena, a vrijeme korištenja određuje poslodavac

Dnevni odmor

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

Iznimno, radnik ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno, ali najviše za 60 dana u jednoj kalendarskoj godini, odnosno maksimalno 6 dana zaredom. (odredba se ne može primijeniti na mobilne radnike)

Tjedni odmor

- Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno, u pravilu vikendom.
- Ako je zbog prirode posla potrebno raditi u dane odmora, poslodavac mora osigurati radniku za svaki radni tjedan dva dana (*48 sati*) odmora i to u pravilu nakon odrađenog ciklusa smjena.

Godišnji odmor

- Radnik ima pravo na najmanje 20 dana (*četiri tjedna*) godišnjeg odmora koji se uvećava prema pojedinačno određenim mjerilima, a može iznositi najviše 30 dana
- ne uračunavaju se subote, blagdani i neradni dani utvrđeni Zakonom i razdoblja privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik
- godišnji odmor se može koristiti u više dijelova
- godišnji odmor u dijelovima- prvi dio korištenja poslodavac mora omogućiti u trajanju od najmanje 12 radnih dana (*dva tjedna*) neprekidno, koje radnik mora iskoristiti tijekom kalendarske godine za koju to pravo ostvari, a ostatak u skladu s rasporedom korištenja, najkasnije do 30. lipnja
- radnik ima pravo do 2 (3) dana godišnjeg odmora koristiti kad on to želi o čemu **mora** obavijestiti poslodavca najmanje tri dana prije početka korištenja **ali** takvo korištenje **ne smije** remetiti redovno poslovanje
- *U prijedlogu novog KU roditelji imaju pravo na povećan broj dana godišnjeg odmora do 15 g. života djeteta, te su 2 dodatna dana dodijeljena radnicima i I, II, III, IV, V i VI skupine složenosti poslova*

Plaćeni dopust

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

Radnik iznimno ima pravo na plaćeni dopust dulje od 7 dana ako mu se u istoj godini ponovi neki od slučajeva zbog kojeg ima pravo na plaćeni dopust.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, na koje ga je uputio poslodavac, radniku se može odobriti godišnje do 10 radnih dana plaćenog dopusta.

Neplaćeni dopust

Poslodavac može radniku na njegov **pisani i obrazloženi prijedlog odobriti**, posebnim sporazumom između radnika i poslodavca, odsutnost s rada bez naknade plaće u sljedećim slučajevima:

- njege člana uže obitelji,
- gradnje ili popravka kuće ili stana,
- liječenja na vlastiti trošak,
- izobrazbe, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak,
- *(zadržavanje radnika u pritvoru do 30 dana (uz uvjet da radnik, posredno ili neposredno, u roku 3 dana obavijesti poslodavca o prvom danu pritvora)),*
- drugim opravdanim slučajevima.

Neplaćeni dopust dulji od 30 dana može se radniku odobriti na njegov zahtjev posebnom odlukom poslodavca.

Plaća

Plaća

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

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

Radnicima se plaća isplaćuje:

- nakon obavljenog posla
- u novcu
- u razdobljima koja ne smiju biti duža od mjesec dana
- jednokratno, i to najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec

Plaća

Osnovna plaća = osnovica * koeficijent složenosti poslova



3.441,72



1,15 – 4,80

Korekcija osnovice provodit će se u visini indeksa povećanja troškova života (potrošačkih cijena) u Republici Hrvatskoj, prema objavljenim podacima Državnog zavoda za statistiku za prethodnu godinu, a obračun i isplata vršit će se 1. travnja tekuće godine.

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	3.441,72	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 (HAC, HAC-ONC)

- Kod radnih mjesta gdje Pravilnikom o radu nisu predviđene zamjene radnika, ako radnik obavlja poslove veće složenosti ili većeg koeficijenta, poslodavac mu temeljem radnog naloga mora isplatiti naknadu za vrijeme provedeno na tom poslu, a u slučaju dugotrajnijeg rada od mjesec dana, ponuditi mu aneks ugovora o radu.
- U slučaju da poslodavac donese novu cjelovitu Odluku o radnim mjestima i njihovim pripadajućim koeficijentima, poslodavac i sindikati suglasno će u tom dijelu ugovoriti aneks Kolektivnom ugovoru.

Naknada plaće

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio isključivo u sljedećim slučajevima:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- **obnašanja zadaće člana radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika**
- obrazovanja ili osposobljavanja prema potrebama poslodavca
- vježbe oružanih snaga i vježbe civilne zaštite
- **ako odbije raditi jer nisu provedene mjere zaštite na radu uslijed čega mu prijeti opasnost za život i zdravlje**
- **ako dođe na posao, a prethodnog dana ili ranije nije obaviješten da se toga dana neće raditi**
- **ako dođe do prekida rada, ali ne krivnjom radnika**
- **obavljanja zadataka povjerenika radnika za zaštitu na radu (4 sata tjedno)**
- **obavljanja zadataka člana radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika u ime radničkog vijeća (6 sati tjedno)**

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 (50)	30 (50)	30	/ (10)	/ (20)	Katolički Uskrs i Božić 50% (100+državni praznik i blagdan)
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 - bolovanje do 42 dana zbog bolovanja ili liječenja od ozlijede na radu, na službenom putovanju ili zbog profesionalnog oboljenja
- 85% osnovice ako to nije u suprotnosti s posebnim propisom – za vrijeme bolovanja do 42 dana

Ostala materijalna prava radnika

	HAC	HAC - ONC	ARZ	HRVATSKE CESTE	BINA 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 (1.100,00)	*	*	*
BOŽIĆNICA	700,00 kn	*	*	*
DAR ZA DIJETE	600,00 kn	*	*	*
UPLATA U III. MIROVINSKI STUP	/ (500,00 kn/mj)	/	/	/

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	Maksimalan neoporezivi iznos : 8.000,00 kn	/
LIKA CESTE	1/3 prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene u posljednja 3 mjeseca * broj godina rada kod poslodavca = max 6 prosječnih bruto plaća	8.000,00 kn (neoporezivo) + 8.000,00 oporezivo / po oduci poslodavca	/
ŽUPANIJSKE CESTE SPLIT	/	8.000,00 kn (neoporezivo) + 10.000,00 (oporezivo)	/
GIU - SPIVH	1/3 prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene u posljednja 3 mjeseca * broj godina rada kod poslodavca	Može se isplatiti do max 8.000, 00 kn (neoporezivo)	/

SOLIDARNA POMOĆ

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

Dnevnica

Kada poslodavac uputi radnika na službeno putovanje u zemlji ili inozemstvu pripada mu dnevnicu, naknada troškova prijevoza i naknada troškova noćenja u visini troškova, temeljem priloženih računa.

Troškovi za noćenje priznaju se u visini stvarnih troškova, temeljem priloženih računa, ali najviše do cijene hotela 3 (4) zvjezdice.

Rad na trasi autoceste Zagreb – Macelj, u sjedištu ili ispostavama Društva nije službeni put i za takav put radnik nema pravo na dnevnicu.

Terenski dodatak

- Kada radnik radi izvan sjedišta ugovorenog mjesta rada ima pravo na terenski dodatak.
- Mjesto rada je čitava trasa autoceste Zagreb – Macelj s pripadajućim ispostavama.
- Terenski dodatak može iznositi i manje od maksimalno neoporezivog neto iznosa utvrđenog posebnim propisima tj. 170,00 kn.
- Dnevnicu, terenski dodatak i naknada za odvojeni život međusobno se isključuju.

PRIJEVOZ	HAC	HAC-ONC / ARZ	HC	BINA ISTRRA	EGIS	LIKA CESTA	ŽC SPLIT	GIU
GRADSKI	Naknada u visini mjesečnog pokaza u određenoj zoni	Naknada u visini mjesečnog pokaza u određenoj zoni	Naknada u visini karte javnog prijevoza na temelju potvrde ili cijene javnog prometa	0,80 -1, 20 kn/ km za udaljenost veću od 1,5 km, a do 60 km. Iznad 60 km u dogovoru s poslodavcem	Naknada u visini troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesečne/ pojedinačne karte	Prema cjeniku odabranog prijevoznika do max udaljenosti od 30 km	Prema cjeniku odabranog prijevoznika do max udaljenosti od 30 km	Prema cjeniku odabranog prijevoznika do max udaljenosti od 30 km
MEĐUGRADSKI	9 litara Eurosuper goriva na 100 km do maksimalnog iznosa od 1.500,00 kn mjesečno	9 litara Eurosuper goriva na 100 km do maksimalnog iznosa od 1.350,00 kn mjesečno		može de dogovoriti iznos naknade troška koji ne može biti manji od iznosa troška za udaljenost od 60 km	(Iznimno, prema cijeni 10 litara Eurosuper goriva na 100 km na Ininim crpkama za radnike iz Zagreba i okolice)			

Osiguranje radnika

Poslodavac će s relevantnom osiguravajućom kućom zaključiti:

1. Policu osiguranja od posljedica nesretnog slučaja s 24-satnim pokrićem za:

- smrt uslijed nezgode
- smrt uslijed bolesti
- trajni invaliditet uslijed nezgode
- teško bolesna stanja
- iznenadna smrt zbog bolesti

2. Policu odgovornosti prema radnicima

Po štetnom događaju- 400.000,00 kn

3. Policu o dopunskom zdravstvenom osiguranju

Ostala materijalna prava

- Naknada za odvojeni život
- Naknada za korištenje privatnog automobila
- Jubilarna nagrada
- Učeničke i studentske naknade

Radničko vijeće

Opće odredbe (ZOR)

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

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

Broj članova radničkog vijeća:

do 75 -> 1

od 76 - 250 -> 3

od 251 - 500 -> 5

od 501 - 750 -> 7

od 751 - 1000 -> 9

za svakih sljedećih 1000 + 2 predstavnika

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

Opće odredbe II (ZOR)

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

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

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

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

Zaštita i sigurnost na radu

Izbor povjerenika za ZNR

Radnici imaju pravo izabrati svoga povjerenika zaštite na radu koji mora biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika i primati primjedbe i prijedloge radnika na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite na radu, koje su dužni na Središnjem odboru za zaštitu na radu predložiti poslodavcu.

ZZNR:

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

Mirenje u individualnim radnim sporovima

Prijedlogom novog kolektivnog ugovora željelo bi se utvrditi mirenje u individualnim radnim sporovima kao obvezan prvi korak u rješavanju takvoga spora.

U tom smislu donio bi se Pravilnik o mirenju u individualnim radnim sporovima te bi se imenovala osoba koja bi obavljala stručne i organizacijsko – administrativne poslove u postupku mirenja.

Q/A
