

KOLEKTIVNI UGOVOR

HRVATSKE AUTOCESTE d.o.o.
2022. godine

SADRŽAJ

| | | |
|--------------|---|-----------|
| I. | OPĆE ODREDBE | 4 |
| II. | ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA | 5 |
| III. | ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU | 6 |
| IV. | ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA | 9 |
| | Zaštita privatnosti radnika | 9 |
| | Zaštita dostojanstva radnika | 10 |
| V. | OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA ZA RAD | 11 |
| VI. | RADNO VRIJEME | 11 |
| | Nepuno radno vrijeme | 11 |
| | Skraćeno radno vrijeme | 11 |
| | Prekovremeni rad | 12 |
| | Preraspodjela radnog vremena | 12 |
| | Rad u smjenama | 13 |
| | Pripravnost/rad po pozivu | 14 |
| VII. | ODMORI I DOPUSTI | 15 |
| | Stanka | 15 |
| | Dnevni odmor | 15 |
| | Tjedni odmor | 15 |
| | Godišnji odmor | 16 |
| | Plaćeni dopust | 19 |
| | Neplaćeni dopust | 20 |
| VIII. | PLAĆE | 20 |
| | Rasponi i grupe složenosti | 21 |
| | Dodaci na plaću | 25 |
| | Korekcija plaće – stimulacija | 26 |
| | Naknada plaće | 26 |
| | Naknada za vrijeme bolovanja | 26 |
| IX. | OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA | 27 |
| | Jednokratni dodaci na plaću | 27 |
| | Otpremnina | 27 |
| | Solidarna pomoć | 29 |
| | Dnevnica | 29 |
| | Terenski dodatak | 30 |
| | Naknada za odvojeni život | 30 |
| | Naknada za trošak prijevoza | 31 |

| | |
|---|-----------|
| Naknada za korištenje privatnog automobila _____ | 31 |
| Jubilarna nagrada _____ | 32 |
| Učeničke i studentske naknade _____ | 32 |
| Stipendije _____ | 32 |
| Rješavanje stambenih potreba radnika _____ | 32 |
| Osiguranje radnika _____ | 32 |
| X. NAPLATA MEĐUSOBNIH POTRAŽIVANJA POSLODAVCA I RADNIKA _____ | 33 |
| XI. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM I OBVEZA ČUVANJA POSLOVNE TAJNE _____ | 33 |
| Obveza čuvanja poslovne tajne _____ | 33 |
| XII. NAKNADA ŠTETE _____ | 33 |
| XIII. OTKAZ UGOVORA O RADU _____ | 35 |
| XIV. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA _____ | 35 |
| Pravo zaposlenja na drugim poslovima _____ | 36 |
| XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU _____ | 38 |
| XVI. DJELOVANJE SINDIKATA _____ | 38 |
| XVII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA _____ | 40 |
| XVIII. ŠTRAJK _____ | 40 |
| XIX. AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE _____ | 42 |
| XX. SOCIJALNI MIR _____ | 42 |
| XXI. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA _____ | 43 |
| XXII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE _____ | 43 |

Na temelju članka 192. Zakona o radu (Narodne novine broj 93/14, 127/17, 98/19), u daljnjem tekstu: Zakon, i članka 7. Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (Narodne novine broj 93/14 i 26/15),

HRVATSKE AUTOCESTE d.o.o., Zagreb, Širolina 4 (u daljnjem tekstu: **Poslodavac**), zastupane po predsjedniku Uprave dr. sc. Borisu Huzjanu, dipl. ing. građ., s jedne strane, i

NEZAVISNI CESTARSKI SINDIKAT, Zagreb, Širolina 4 (u daljnjem tekstu: **Sindikata**), zastupan po predsjedniku Nezavisnog cestarskog sindikata i Podružnice Hrvatske autoceste Anđelku Kasuniću, s druge strane,

sklopili su dana 13. lipnja 2022. godine sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

Članak 2.

(1) Prema odredbama ovog Ugovora Poslodavac su **HRVATSKE AUTOCESTE d.o.o., Zagreb, Širolina 4**, za koje radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

(2) Prema odredbama ovog Ugovora radnik je fizička osoba koja obavlja određene poslove za Poslodavca na temelju ugovora o radu.

Članak 3.

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

(2) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se na državnom području Republike Hrvatske.

(3) Izrazi koji se u ovom Ugovoru rabe za osobe u muškom rodu su neutralni i odnose se na muške i ženske osobe.

Članak 4.

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

(2) Ako bi općim aktom Poslodavca ili ugovorom o radu pojedino pravo radnika korisnika prava iz Ugovora bilo manje od prava utvrđenog ovim Ugovorom, izravno se primjenjuju odredbe ovog Ugovora.

Članak 5.

(1) Sklapanjem ovog Ugovora između ugovornih stranaka potpisnika i osoba na koje se primjenjuje nastaju obveznopravni odnosi koji se mogu mijenjati samo pod uvjetima utvrđenima ovim Ugovorom.

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

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

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

(1) 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.

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

Članak 7.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, a iznimno na određeno vrijeme u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

(2) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani:

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

(3) Poslodavac može utvrditi obvezu prethodne provjere sposobnosti, znanja i vještina radnika za obavljanje pojedinih poslova te način provjere.

(4) Ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju dužem od (3) tri godine može se sklopiti u slučajevima utvrđenima Zakonom i Kolektivnim ugovorom, primjerice:

- kada se zasniva radni odnos s novim radnikom za obavljanje poslova na kojima je radniku otkazan ugovor o radu, a povodom kojeg se vodi sudski spor ili zamjena privremeno nenazočnog radnika.

(5) Poslodavac je dužan prije isteka ugovora o radu na određeno vrijeme pisano obavijestiti radnika o poslovima za koje kod Poslodavca postoji potreba novog zapošljavanja radnika na neodređeno vrijeme iste stručne spreme. Navedeno se ne odnosi na ugovore o radu na određeno vrijeme za sezonske poslove.

(6) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena, odnosno prestankom postojanja razloga radi kojih je sklopljen.

(7) Nakon 3 (tri) godine neprekidnog rada na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu na određeno vrijeme, takav ugovor postaje ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 8.

(1) S radnikom koji se prvi put zapošljava u Društvu kao i s radnikom koji mijenja radno mjesto u Društvu, može se ugovoriti probni rad.

Ako radnik koji mijenja radno mjesto u Društvu ne zadovolji na probnom radu, vraća se na prethodno radno mjesto ili na radno mjesto s istim koeficijentom složenosti prethodnog radnog mjesta.

(2) Poslodavac utvrđuje trajanje probnog rada ovisno o stručnoj spremi i posebnostima radnog mjesta na koje se radnik raspoređuje, a za pojedini stupanj stručne spreme probni rad utvrđuje se u trajanju:

- a) do 6 (šest) mjeseci za poslove za koje se traži viša ili visoka stručna sprema, odnosno s time izjednačen stupanj obrazovanja,
- b) do 5 (pet) mjeseci za poslove za koje se traži srednje obrazovanje u trajanju od najmanje 4 (četiri) godine,
- c) do 4 (četiri) mjeseca za poslove za koje se traži srednje obrazovanje u trajanju kraćem od 4 (četiri) godine,
- d) do 3 (tri) mjeseca za sve ostale poslove.

(3) Ako se radni odnos zasniva na određeno vrijeme koje traje kraće od trajanja probnog rada predviđenog za te poslove, probni rad ugovara se u trajanju najmanje polovine trajanja radnog odnosa.

(4) Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 (deset) dana.

(5) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok iznosi 7 (sedam) dana.

(6) Način praćenja probnog rada uredit će se Pravilnikom o radu.

Članak 9.

Poslodavac je obavezan radniku u radnom odnosu osigurati obavljanje posla za koje je sklopio ugovor o radu te mu za izvršeni rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama i nalogima Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Članak 10.

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

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

(2) 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.

Članak 11.

(1) Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika i sve uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako to nije propisano posebnim propisima.

(2) Poslodavac će zaključiti ugovor o radu s radnikom koji ispunjava posebne uvjete utvrđene zakonom, drugim propisom te opisom poslova pojedinog radnog mjesta koji je sastavni dio akta o organizaciji Poslodavca.

(3) Za svako radno mjesto Poslodavac utvrđuje posebne uvjete za sklapanje ugovora o radu, a odnose se na: stupanj i smjer obrazovanja, radno iskustvo, posebna znanja, sposobnosti i vještine radnika, ispite, određeno zdravstveno stanje, formalne dozvole i slično, ako isti nisu utvrđeni na drugi način prema stavku 1. ovog članka.

(4) Posebni uvjeti ne mogu se utvrđivati mimo postojećeg Pravilnika.

(5) Radnik s kojim se sklapa ugovor o radu mora ispunjavati uvjete za obavljanje poslova koji su utvrđeni opisom poslova pojedinog radnog mjesta.

(6) Poslodavac ne može zaključiti ugovor o radu s radnikom koji ne ispunjava uvjete propisane Zakonom i propisima donesenima na temelju Zakona.

(7) Poslodavac će nastojati za popunu potrebnih sistematiziranih, a još nepopunjenih radnih mjesta raspisati interni natječaj te ga provesti sukladno internim aktima Društva.

(8) Ukoliko se za popunu radnih mjesta raspisuje interni natječaj, Poslodavac je o tome obavezan obavijestiti radnike putem oglasnih ploča svih ustrojstvenih jedinica, kao i Sindikat.

Članak 12.

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

Članak 13.

Poslodavac se obvezuje da bez opravdanog razloga neće ustupati poslove drugim pravnim i fizičkim osobama čije bi ustupanje moglo izazvati smanjenje broja radnika kod Poslodavca.

III. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

Članak 14.

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 15.

Poslodavac je pri uvođenju novih tehnologija i rekonstrukciji postojećih obavezan voditi računa da one ne ugrožavaju zdravlje i život radnika i da ne utječu štetno na okoliš te je o mogućim utjecajima na zdravlje i sigurnost radnika obavezan izvijestiti radnike i povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Članak 16.

Ugovorne strane utvrđuju da je pitanje zaštite na 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 17.

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

Članak 18.

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

Članak 19.

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

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

(2) Smatra se da radnik radi s dužnom pažnjom kada poslove obavlja u skladu sa znanjima i vještinama koje je stekao tijekom osposobljavanja za rad na siguran način te kada radi po uputama Poslodavca, odnosno njegova ovlaštenika tako da:

- prije početka rada pregleda mjesto rada i o uočenim nedostacima izvijesti Poslodavca ili njegovog ovlaštenika,
- pravilno koristi sredstva rada,
- pravilno koristi propisanu osobnu zaštitnu opremu koju je nakon korištenja obavezan vratiti na za to određeno mjesto,
- pravilno koristi i samovoljno ne isključuje, ne vrši preinake i ne uklanja zaštite na sredstvima rada,
- odmah obavijesti Poslodavca, njegova ovlaštenika, stručnjaka zaštite na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu o svakoj situaciji koju smatra značajnim i izravnim rizikom za sigurnost i zdravlje, o nepostojanju ili nedostatku uputa za takvu situaciju, kao i o bilo kojem uočenom nedostatku u organiziranju i provedbi zaštite na radu,
- posao obavlja sukladno pravilima zaštite na radu, pravilima struke te pisanim uputama Poslodavca,
- prije odlaska s mjesta rada ostavi sredstva rada koja je koristio u takvom stanju da ne ugrožavaju ostale radnike ili sredstva rada,

- surađuje s Poslodavcem, njegovim ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, specijalistom medicine rada i povjerenikom radnika za zaštitu na radu.

Članak 20.

- (1) Poslodavac je dužan imati procjenu rizika izrađenu u pisanom ili elektroničkom obliku, koja odgovara postojećim rizicima na radu i u vezi rada i koja je dostupna radniku na mjestu rada.
- (2) Poslodavac je kod izrade procjene rizika na radu obvezan osigurati aktivno sudjelovanje radnika koji obavljaju poslove i uvažavati njihove stavove te osigurati njenu primjenu.

Članak 21.

- (1) Poslodavac će zajedno sa stručnjakom zaštite na radu, ovlaštenicima Poslodavca za zaštitu na radu i povjerenicima radnika za zaštitu na radu raditi na unapređivanju zaštite na radu.
- (2) Poslodavac će osigurati sredstva i opremu za pružanje prve pomoći, koji uvijek moraju biti dostupni, označeni i zaštićeni od neovlaštenog korištenja.

Članak 22.

Radnik ima pravo odbiti rad na poslu na kojemu postoji ozbiljna, prijeteća i neizbježna opasnost za zdravlje i život i na kojemu nije provedena zaštita pri radu te ne smije trpjeti štetne posljedice zbog svoga postupka, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi odnosno imovine.

Članak 23.

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

Članak 24.

Radniku koji radi sa štetnim tvarima, odnosno na poslovima na kojima je obavezno korištenje zaštitne i radne odjeće zbog prljavštine, neugodnih mirisa, opasnosti od zaraze i slično, Poslodavac mora osigurati uvjete za pranje i čišćenje tijekom radnog vremena, a na mjestima rada ventilacija mora biti funkcionalna.

Članak 25.

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

Članak 26.

- (1) Radnik mlađi od osamnaest godina, trudnica, dojilja i druge osobe u skladu s posebnim propisima ne smiju raditi na poslovima sa štetnim utjecajima.
- (2) Ako na poslovima na kojima rade osobe iz prethodnog stavka postoje štetnosti, Poslodavac je dužan tim radnicima ponuditi drugi ugovor o radu u skladu sa stručnom spremom dok traje ta štetnost.
- (3) Dok radi na drugim poslovima iz razloga navedenih u prethodnom stavku, radniku pripada plaća za poslove koje je ranije obavljao ako je to za njega povoljnije.

Članak 27.

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

Članak 28.

(1) U provedbi mjera zaštite na radu, Poslodavac je dužan izvijestiti Sindikat dva puta godišnje o stanju sigurnosti i zaštite zdravlja na radu te primati primjedbe zaposlenih na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite na radu.

(2) Povjerenik radnika za zaštitu na radu bira se sukladno Zakonu o zaštiti na radu.

(3) Poslodavac je obavezan obavijestiti povjerenika radnika za zaštitu na radu o sljedećim činjenicama:

- radniku koji nije osposobljen za rad na siguran način i koji radi pod nadzorom osposobljenog radnika,
- zabrani rada radniku koji ne ispunjava tražene uvjete za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada,
- zabrani obavljanja poslova posebno osjetljivim skupinama radnika, a koji bi na njih mogli štetno utjecati,
- isključivanju iz uporabe radne opreme koja nije ispravna, odnosno sigurna, kao i osobne zaštitne opreme na kojoj nastanu promjene zbog kojih postoje rizici za sigurnost i zdravlje radnika,
- zabrani rada radniku koji ne radi u skladu s pravilima zaštite na radu, uputama Poslodavca, odnosno proizvođača radne opreme, osobne zaštitne opreme, opasnih kemikalija i bioloških štetnosti te ne koristi propisanu osobnu zaštitnu opremu,
- zabrani rada i udaljenja s mjesta rada radnika koji su na radu pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

(4) Poslodavac je obavezan povjereniku radnika za zaštitu na radu osigurati dostupnost i mogućnost korištenja dokumentacije iz zaštite na radu.

Članak 29.

(1) Poslodavac je dužan osigurati provedbu unutarnjeg nadzora nad primjenom pravila zaštite na radu na svim mjestima rada na kojima tijekom obavljanja poslova prijete povećana opasnost od nastanka nezgoda na radu i poremećaja u procesu rada koji su mogli uzrokovati nastanak ozljede na radu te s rezultatima unutarnjeg nadzora upoznati povjerenike radnika za zaštitu na radu.

(2) O rezultatima unutarnjeg nadzora, ukoliko je istim utvrđeno značajnije kršenje pravila zaštite na radu, Poslodavac je dužan osigurati raspravu na prvoj sjednici odbora za zaštitu na radu.

Članak 30.

Povjereniku zaštite na radu Poslodavac će o svom trošku osigurati:

- nesmetano obnašanje funkcije,
- pravo na oslobođenje obveze rada uz naknadu plaće 4 sata tjedno za obnašanje te funkcije, koje povjerenik može koristiti u dogovoru s čelnikom ustrojstvene jedinice, unutar 2 tjedna na način da umjesto 4 sata tjedno koristi 8 sati odjednom za ta dva tjedna,
- pravo na korištenje prostorija za rad i sredstava za rad te administrativno-tehničku pomoć,
- prijevoz za potrebe izvršavanja obveza utvrđenih Zakonom o zaštiti na radu, uz uvjet da povjerenik zaštite na radu 4 dana unaprijed najavi potrebu za službenim vozilom,
- ukoliko Poslodavac nije u mogućnosti osigurati prijevoz, povjerenik može koristiti vlastito vozilo uz prethodnu suglasnost čelnika ustrojstvene jedinice, te mu pripada naknada prijevoza u maksimalno neoporezivom iznosu sukladno Zakonu o porezu na dohodak; povjerenici za zaštitu na radu putovati će na sastanke organizirano, na način da oni koji su dalje na istom pravcu povezu one koji su bliže sjedištu Poslodavca,
- edukaciju za kvalitetno obnašanje funkcije povjerenika za zaštitu na radu,
- mobitel unutar VPN mreže Društva za obnašanje funkcije povjerenika.

IV. ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita privatnosti radnika

Članak 31.

(1) Radnik ima pravo na zaštitu privatnosti njegovih osobnih podataka koje se dostavljaju trećim osobama.

(2) Osobne podatke radnika koje je potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa odnosno u vezi s radnim odnosom smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama radnik u ustrojstvenoj jedinici koju odredi Poslodavac.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 32.

(1) Poslodavac je dužan zaštititi radnika od diskriminacije na osnovi rasne ili etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

(2) Poslodavac je dužan zaštititi radnika i njegovo dostojanstvo od svih oblika nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu.

(3) Poslodavac i Sindikat prepoznaju kako su radnici na izoliranim mjestima rada, radnici koji rade sa strankama, žene te pripadnici nacionalnih, etničkih, vjerskih i seksualnih manjima u većem riziku od nasilja i uznemiravanja.

(4) Poslodavac i Sindikat prepoznaju kako radnik može biti izložen nasilju u svom privatnom životu, što može utjecati na dolazak radnika na posao, njegovu učinkovitost te zdravlje i sigurnost na radu njega, kao i njegovih kolega.

(5) Dostojanstvo radnika štiti se od nasilja i uznemiravanja nadređenih, podređenih, suradnika i osoba s kojima radnik dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, na način da im se osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi nasilju i uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

(6) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa te predstavlja razlog za izvanredan otkaz ugovora o radu.

Članak 33.

(1) Postupci i mjere za zaštitu dostojanstva radnika uređuju se posebnim pravilnikom koji će Poslodavac donijeti uz savjetovanje s Radničkim vijećem, a koji će sadržavati politiku prevencije nasilja i uznemiravanja, mjere edukacije o nasilju i uznemiravanju te prava i dužnosti Poslodavca i radnika u postupcima prijave i rješavanja pritužbi vezanih uz dostojanstvo radnika.

(2) Na prijedlog Poslodavca, uz suglasnost Radničkog vijeća, Poslodavac će imenovati osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za dostojanstvo radnika.

(3) O osobama iz stavka 2. te postupcima i mjerama iz stavka 1. ovog članka Poslodavac će obavijestiti radnike isticanjem obavijesti na oglasnim mjestima Poslodavca.

(4) Bilo koji oblik nasilja ili uznemiravanja prijavljuje se, po izboru, jednoj ili objema osobama iz stavka 2. ovog članka.

(5) Poslodavac ili osoba iz stavka 2. ovoga članka dužna je u roku od najkasnije 8 (osam) dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju, u skladu s pravilnikom iz stavka 1. ovog članka, radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

(6) Poslodavac je radniku u postupku iz prethodnog stavka ovog članka na njegov zahtjev dužan omogućiti nazočnost sindikalnog pravnika ili odvjetnika i/ili sindikalnog povjerenika u postupku.

(7) Svi podaci prikupljeni i utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

(8) Ako se u postupku zaštite dostojanstva radnika dokaže nasilje/uznemiravanje na radnom mjestu, Poslodavac će radniku osigurati psihološku pomoć kao žrtvi nasilja i uznemiravanja ako je to potrebno, kao i zaštitu od odmazde zbog prijave nasilja i uznemiravanja.

(9) Osobe za zaštitu dostojanstva radnika dostavljaju Radničkom vijeću jednom godišnje izvještaj o broju zaprimljenih pritužbi po pojedinim osnovama i poduzetim mjerama, uz poštivanje zaštite osobnih podataka radnika.

(10) Ako u slučaju spora radnik učini vjerojatnim da je došlo do povrede njegova prava na zaštitu dostojanstva, teret dokazivanja da takve povrede nije bilo leži na Poslodavcu.

V. OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA ZA RAD

Članak 34.

- (1) Kod uvođenja novih tehnologija ili sredstava za rad za koja radnik nije osposobljen, Poslodavac je dužan o svom trošku i u radno vrijeme osigurati osposobljavanje.
- (2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.
- (3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, Poslodavac je dužan u skladu s potrebama i mogućnostima rada omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.
- (4) Ukoliko kod Poslodavca postoji potreba za radnim mjestom, a kod Poslodavca ne postoji kvalificirani radnik, Poslodavac može platiti prekvalifikaciju (tečaj, predavanje, vježbu) radniku koji može obavljati te poslove.

VI. RADNO VRIJEME

Članak 35.

- (1) Puno radno vrijeme utvrđuje se u trajanju od 40 (četrdeset) sati tjedno. Radni tjedan u pravilu traje pet radnih dana (ponedjeljak – petak).
- (2) Poslodavac će pisanim putem utvrditi početak i završetak radnog vremena, preraspodjelu te raspored radnog vremena, koje za sve ustrojstvene jedinice Poslodavca ne mora započinjati u isto vrijeme, uvažavajući tehnološke procese koji se kod Poslodavca obavljaju.

Nepuno radno vrijeme

Članak 36.

- (1) Ako potrebe Poslodavca to zahtijevaju, ugovor o radu može se s radnikom sklopiti i za nepuno radno vrijeme.
- (2) Ako to priroda i organizacija rada omogućavaju, iste poslove mogu obavljati dva radnika, svaki s nepunim radnim vremenom.
- (3) Rad u nepunom radnom vremenu Poslodavac može odrediti u istom ili različitom radnom vremenu tijekom tjedna, odnosno samo neke dane u tjednu.
- (4) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- (5) Ako ugovorom o radu nije drugačije utvrđeno, radniku s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje je s Poslodavcem zasnovao radni odnos.
- (6) Ostala prava iz radnog odnosa radnici koji rade nepuno radno vrijeme ostvaruju proporcionalno udjelu nepunog radnog vremena u fondu sati punog radnog vremena.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 37.

- (1) Ako se tijekom primjene ovog Ugovora utvrdi postojanje radnih mjesta na kojima se ni uz primjenu mjera zaštite na radu ne može zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme na tim radnim mjestima skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (2) Svaka stranka ovog Ugovora može ministarstvu nadležnom za rad predložiti donošenje pravilnika kojim se utvrđuju pitanja iz stavka 1. ovog članka.
- (3) Radnik koji radi sa skraćenim radnim vremenom sva prava ostvaruje kao da radi u punom radnom vremenu.
- (4) 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.
- (5) U slučaju nastupa okolnosti iz prethodnog stavka, međusobna prava i obveze Poslodavca i radnika utvrdit će se ugovorom o radu, s tim da se radniku za obavljanje drugih poslova ne može utvrditi niži osnovni koeficijent radnog mjesta za obavljanje poslova do punog radnog vremena.

Prekovremeni rad

Članak 38.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na pisani zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena najviše do 8 (osam) sati tjedno, odnosno do 12 (dvanaest) sati tjedno za radnike koji rade u smjenskom radu 12/24 sati.

(2) Prekovremeni rad ne može se narediti radniku kod kojeg je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.

(3) Trudnica, majka s djetetom do 3 (tri) godine starosti, roditelj ili posvojitelj koji radi polovicu punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, samohrani roditelj s djetetom do 6 (šest) godina starosti može raditi prekovremeno samo uz pisani pristanak na prekovremeni rad.

(4) Poslodavac će radi izbjegavanja prekovremenog rada provoditi mjere kao što su: raspored radnika iz drugih ustrojstvenih jedinica, sezonsko zapošljavanje i slično, a sukladno Zakonu.

(5) Poslodavac će radniku unaprijed izdati pisani nalog za prekovremeni rad, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada, u kojem slučaju će mu izdati usmeni nalog. Potvrdu o obavljenom prekovremenom radu Poslodavac će izdati radniku u roku od 7 (sedam) dana od dana kada je prekovremeni rad izvršen, a obavezno prije obračuna plaće za mjesec u kojem je radnik radio prekovremeno.

(6) Za sate ostvarene u prekovremenom radu radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću sukladno odredbama ovog Ugovora ili pravo na slobodne sate, odnosno slobodne dane.

(7) Radnik neće ostvariti pravo na povećanu plaću po osnovi prekovremenog rada ako izričito u pisanom obliku da privolu da umjesto plaćenog prekovremenog rada želi koristiti slobodne sate, odnosno slobodne dane.

(8) Svaki sat proveden u prekovremenom radu računat će se kao 1 sat i 30 minuta slobodnih sati. Radnik na vlastiti zahtjev može koristiti tako ostvarene slobodne sate, odnosno slobodne dane, na način da njihovo korištenje ne remeti proces rada. Korištenje takvih sati preraspodjele ima karakter godišnjeg odmora i primjenjuju se sve odredbe ovog Ugovora o godišnjem odmoru osim obračuna plaće.

(9) 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 39.

(1) Radno vrijeme radnika na poslovima koji su kod Poslodavca organizirani 24 sata dnevno, sve dane u tjednu, preraspodjeljuje se tako da u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja prerapodjele neće biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) U slučaju iz prethodnog stavka ovoga članka, razdoblje u kojemu radnik radi duže od punog ili nepunog radnog vremena ne može u kalendarskoj godini iznositi duže od 6 (šest) mjeseci.

(3) U razdoblju iz prethodnog stavka, kada radnik radi duže, tjedno radno vrijeme zajedno s prekovremenim radom ne smije trajati duže od 56 sati tjedno, odnosno 60 sati tjedno za radnike u rasporedu 12/24, ako je radnik Poslodavcu dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(4) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju kada traje duže od redovnog punog ili nepunog radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

(5) Trudnica, roditelj s djetetom do 3 (tri) godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do 6 (šest) godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu (48 sati) samo ako Poslodavcu dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(6) Radnici iz stavka 5. ne mogu raditi u preraspodijeljenom radnom vremenu iz stavka 3. ovoga članka.

(7) Radnici koji će raditi u preraspodijeljenom radnom vremenu s rasporedom radnog vremena moraju biti upoznati najmanje 7 (sedam) dana unaprijed.

(8) Preraspodijeljeno radno vrijeme traje 12 (dvanaest) mjeseci te se svodi na puno radno vrijeme za prethodnih 12 (dvanaest) mjeseci:

- do 31. prosinca za Sektor za naplatu cestarine i Sektor za promet

- do 30. lipnja za Sektor za održavanje.

Ukoliko se po isteku navedenog razdoblja utvrdi višak sati u odnosu na puno ili nepuno radno vrijeme, taj višak sati će biti isplaćen kao prekovremeni sati i obračunati s plaćom za prosinac, odnosno lipanj, a manjak sati svodi se na puno odnosno nepuno radno vrijeme.

Višak sati preraspodjele ostvareni u prosincu za radnike Sektora za naplatu cestarine i Sektora za promet te višak sati preraspodjele ostvareni u lipnju za radnike Sektora za održavanje obračunat će se u sljedećem obračunskom razdoblju.

(9) Voditelju smjene naplatne postaje vrijeme za primopredaju smjene priznaje se kao preraspodijeljeno radno vrijeme od 15 minuta, a u razdoblju od 15. lipnja do 15. rujna voditelju smjene naplatne postaje evidentira se dodatnih 15 minuta za primopredaju smjene koje se priznaje kao preraspodijeljeno radno vrijeme.

(10) U razdoblju od 15. lipnja do 15. rujna blagajniku naplate cestarine vrijeme od 15 minuta za primopredaju smjene priznaje se kao preraspodijeljeno radno vrijeme, a na naplatnim postajama gdje je sistematizirano radno mjesto voditelj smjene naplatne postaje blagajniku naplate cestarine evidentira se dodatnih 15 minuta za primopredaju smjene koje se priznaje kao preraspodijeljeno radno vrijeme.

(11) Prava navedena u stavku 9. ovog članka isključivo pripadaju voditeljima smjene naplatne postaje koji imaju zasnovan ugovor o radu za radno mjesto voditelja smjene naplatne postaje ili su internim aktom - nalogom premješteni na radno mjesto voditelja smjene naplatne postaje.

(12) Ako zbog potrebe posla Poslodavac s radnikom sklopi privremeni dodatak ugovora o radu kojim se radnik raspoređuje na radno mjesto voditelj smjene na naplatne postaje, takvom radniku pripada pravo iz stavka 9. ovog članka.

Radno mjesto voditelj smjene naplatne postaje na određeno vrijeme tijekom turističke sezone se ustrojava kada naplatna postaja ostvari jedan od sljedećih uvjeta:

- kada naplatna postaja u zatvorenom sustavu naplate cestarine u jednom mjesecu od lipnja do rujna ostvari ukupni mjesečni promet na ulazu veći od 200.000 vozila
- kada naplatna postaja u zatvorenom sustavu naplate cestarine u jednom mjesecu od lipnja do rujna ostvari ukupni mjesečni promet na izlazu veći od 200.000 vozila
- kada naplatna postaja u otvorenom sustavu naplate cestarine u jednom mjesecu od lipnja do rujna ostvari ukupni mjesečni promet (promet u oba smjera) veći od 400.000 vozila

Kada naplatna postaja ostvari jedan od prethodno navedenih uvjeta radno mjesto voditelj smjene naplatne postaje se ustrojava s pet (5) izvršitelja u razdoblju od 15. 6. do 15. 9.

Podatci koji su temelj za privremeno ustrojavanje radnog mjesta voditelja smjene naplatne postaje u tekućoj godini se odnose na prošlogodišnje obračunsko razdoblje u ciljanom vremenskom razdoblju (od 1. lipnja do 30. rujna).

(13) Korištenje slobodnih dana preraspodjele obračunavat će se prema članku 47. stavak 5. ovog Ugovora.

Rad u smjenama

Članak 40.

(1) Radom u smjeni, u smislu ovog Ugovora, smatra se rad koji se tijekom cijele godine ili najmanje 5 (pet) mjeseci tijekom jedne godine obavlja u dvije ili više smjena.

(2) Ako je rad organiziran u smjenama, može se organizirati na način da se:

- I. smjena obavlja od 7 sati do 19 sati,
- II. smjena obavlja od 19 sati do 7 sati idućeg dana,

ili da se:

- I. smjena obavlja od 6 sati do 14 sati,
- II. smjena obavlja od 14 sati do 22 sata,
- III. smjena obavlja od 22 sata do 6 sati idućeg dana.

(3) Zbog potrebe posla rad se može iznimno organizirati i u međusmjenama i na drugačiji način, a o čemu odluku donosi Poslodavac.

Kako bi se osigurala maksimalna prometna protočnost naplatne postaje u standardnim i vršnim prometnim opterećenjima poslovi naplate cestarine se organiziraju u smjenama i iznimno u međusmjenama.

Broj smjena i međusmjena na pojedinoj naplatnoj postaji uvjetuju broj raspoloživih radnika, stanka u radu, satna dinamika i intenzitet prometa, primopredaja dnevnog utrška te ostale redovne ili izvanredne aktivnosti na naplatnoj postaji:

- Naplatne postaje na kojima prema rasporedu dnevno radi četiri radnika (tri redovne smjene i jednu međusmjenu) kad god to satna dinamika prometa te primopredaja dnevnog utrška dozvoljava isključivo rade u smjenama
- Naplatne postaje na kojima prema rasporedu dnevno radi pet radnika (tri redovne smjene i dvije međusmjene) kad god to satna dinamika prometa te primopredaja dnevnog utrška dozvoljava isključivo rade u smjenama
- Kad je zadovoljena satna dinamika prometa koja osigurava organizaciju rada u smjenama na prethodno navedenim naplatnim postajama će se posao organizirati u smjenama.
- U slučaju izvanrednih odsustava radnika, rad na naplatnim postajama na kojima se radi isključivo u smjenama, može se organizirati u međusmjenama kako bi se osigurala maksimalna prometna protočnost naplatne postaje u standardnim i vršnim opterećenjima

O namjeravanom rasporedu rada, kojim se predviđa rad u međusmjenama, Poslodavac će se jednom godišnje tijekom mjeseca siječnja savjetovati s Radničkim vijećem za tekuću godinu.

(4) Rad u drugoj smjeni je rad koji se kontinuirano obavlja u vremenu od 14 sati do 22 sata.

(5) Rad u trećoj smjeni je rad koji se kontinuirano obavlja u vremenu od 22 sata do 6 sati idućeg dana. Rad u trećoj smjeni smatra se noćnim radom.

Članak 41.

(1) Kada za to postoji opravdana potreba posla, Poslodavac može utvrditi da se poslovi koji se inače redovno ne obavljaju u smjenama u određenom vremenskom razdoblju obavljaju u smjenama.

(2) Radniku na poslovima koji se inače ne obavljaju u smjenama može se iznimno izdati radni nalog da poslove obavi u drugoj ili trećoj smjeni.

(3) Za rad na način iz prethodnog stavka radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću sukladno odredbama ovog Ugovora, ali ne i na povećani broj dana godišnjeg odmora.

(4) Poslodavac mora obavijestiti radnika o promjeni rasporeda rada najmanje 4 (četiri) dana unaprijed, osim u slučaju hitne potrebe za zamjenom drugog radnika.

(5) Rad dulji od predviđenog redovnim rasporedom rada u danu u kojem je radnik radio plaća se kao prekovremeni rad i ne smatra se promjenom rasporeda rada. Kod promjene rasporeda unutar 4 dana, prvi dan rada se smatra prekovremenim radom a ostali dani se smatraju redovnim radom.

Pripravnost/rad po pozivu

Članak 42.

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

(2) Vrijeme provedeno u pripravnosti (kod kuće) ne smatra se radnim vremenom, a radnik za vrijeme u pripravnosti ima pravo na naknadu utvrđenu ovim Ugovorom.

(3) Radniku kojemu je ugovorom o radu određeno da radi na rukovodećem radnom mjestu, pripravnost/rad po pozivu regulirana je tim ugovorom o radu.

(4) Za vrijeme pripravnosti radnik ne mora biti prisutan u radnim prostorima Poslodavca, ali mora biti dostupan i po pozivu je dužan odazvati se te u određeno vrijeme i na određeno mjesto doći na posao radi faktičnog obavljanja hitnih poslova. Za vrijeme pripravnosti radnik je dužan pridržavati se internih akata Poslodavca.

(5) Pripravnost u dane tjednog odmora i blagdana ne može trajati manje od 24 sata, osim u slučajevima radnih mjesta u Vatrogasnoj operativi.

(6) Poslodavac mora obavijestiti radnika o rasporedu ili promjeni rasporeda najmanje 4 (četiri) dana unaprijed, osim u slučaju hitne potrebe za zamjenom drugog radnika.

(7) Pripravnost opisana u ovom članku određuje se isključivo prema rasporedu koji odobrava čelnik ustrojstvene jedinice (npr. direktor sektora ili šef samostalnog odjela).

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

(9) U rad po pozivu, ukoliko je riječ o neodgodivom otklanjanju kvara na poslovima održavanja i sustava za naplatu cestarine, uz efektivni rad, u radno vrijeme koje se računa kao prekovremeni rad uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

VII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 43.

- (1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno, ali ne više od 8 sati, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od najmanje 30 minuta, osim ako Zakonom ili drugim propisom nije drugačije određeno, koju radnik može koristiti u dva dijela ili više dijelova.
- (2) Radnici koji rade na poslovima na kojima je radno vrijeme utvrđeno u smjenama u trajanju od 12 sati imaju pravo na stanku u trajanju od 45 minuta, koju radnici mogu koristiti u najmanje dva dijela.
- (3) Pravo na stanku u trajanju utvrđenom u stavku 2. ovog članka imaju i radnici kada im je dnevno radno vrijeme utvrđeno u trajanju dužem od 10 sati i to radi prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena.
- (4) Ako vrijeme korištenja stanke nije utvrđeno odlukom Poslodavca, radnik je obavezan stanku koristiti na način da njenim korištenjem ne remeti redovno odvijanje procesa rada, s time da stanku ne smije koristiti na početku i kraju radnog vremena.
- (5) Radnik koji obavlja poslove blagajnika naplate cestarine, kada radi sam u smjeni bez nazočnosti drugih radnika na naplatnoj postaji te mu narav posla ne omogućuje prekid rada zbog korištenja stanke u jednom dijelu, stanku će koristiti u krugu naplatne postaje, u više dijelova, i to u vrijeme kada to dozvoljavaju opseg posla i dinamika prometa na naplatnoj postaji, time da je o vremenu korištenja stanke dužan voditi evidenciju.
- (6) Ako posebna narav posla radnika, osim radnika iz stavka 5. ovog članka, ne omogućuje prekid rada zbog korištenja stanke, radnik i Poslodavac mogu sklopiti sporazum kojim će se urediti vrijeme i način korištenja dnevnog odmora ili stanke.

Članak 44.

Radnica koja doji dijete, a radi u punom radnom vremenu, uz prethodno predočenje potvrde ovlaštenog liječnika ima pravo do godine i pol dana djetetova života na korištenje stanke za dojenje djeteta od dva puta dnevno po sat vremena.

Dnevni odmor

Članak 45.

- (1) Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno ako Zakonom o radu ili drugim propisom pravo na korištenje dnevnog odmora ili trajanje dnevnog odmora nije drugačije utvrđeno.
- (2) U slučaju da je radnik pozvan na rad iz pripravnosti odnosno da je pozvan na prekovremeni rad, primjenjuju se odredbe iz stavka 1. ovog članka.

Tjedni odmor

Članak 46.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 (četrdeset osam) sati.
- (2) Kada to proces obavljanja poslova dozvoljava, tjedni odmor iz stavka 1. ovog članka koristi se u subotu i nedjelju.
- (3) 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, ako Zakonom o radu ili drugim propisom nije drugačije uređeno.
- (4) Radniku iz stavka 3. ovog članka tjedni odmor u trajanju od minimalno 24 sata mora se osigurati nakon 6 (šest) dana neprekidnog rada.
- (5) Poslodavac je obavezan radniku iz stavka 3. ovog članka omogućiti korištenje preostalog tjednog odmora u naredna 2 (dva) tjedna.

(6) Radniku iz stavka 3. ovog članka Poslodavac je obavezan omogućiti korištenje tjednog odmora u neprekinutom trajanju od 48 sati najkasnije svaka 2 (dva) tjedna, a obavezno ako je radnik radio u noćnoj smjeni (od 22 sata do 6 sati) neprekidno 2 (dva) dana.

Godišnji odmor

Članak 47.

(1) Najkraće trajanje godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo svake kalendarske godine je četiri tjedna, odnosno 20 (dvadeset) radnih dana, a najduže trajanje je 30 (trideset) radnih dana.

(2) Za sve radnike, neovisno o dnevnom rasporedu radnog vremena, trajanje godišnjeg odmora računa se u petodnevnom radnom tjednu.

(3) Maloljetni radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 (dvadeset četiri) radna dana.

(4) Slijepi radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 35 (trideset pet) radnih dana.

(5) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

(6) Naknada plaće iz prethodnog stavka radniku se isplaćuje prilikom isplate plaća svim radnicima za mjesec u kojem je radnik koristio godišnji odmor.

Članak 48.

(1) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom, subote i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik.

(2) Poslodavac će nastojati da radniku prvi radni dan nakon korištenja godišnjeg odmora ne bude u dane vikenda.

(3) Ako za vrijeme korištenja godišnjeg odmora nastupe okolnosti zbog kojih radnik ostvaruje pravo na plaćeni dopust, započeto korištenje godišnjeg odmora se ne prekida osim u slučajevima opisanim u članku 59. ovog Ugovora (Plaćeni dopust).

Članak 49.

(1) Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(3) Naknada iz stavka 2. ovog članka određuje se, sukladno odredbi članka 47. stavka 5. ovog Ugovora, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 50.

(1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na godišnji odmor iz članka 52. ovog Ugovora nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.

(2) Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne službe ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovog članka.

Članak 51.

(1) Radnik ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada u slučajevima utvrđenim zakonom.

(2) Radniku kojemu radni odnos prestaje radi odlaska u prijevremenu ili starosnu mirovinu odnosno u invalidsku mirovinu zbog utvrđene profesionalne nesposobnosti za rad, Poslodavac će na njegov zahtjev odobriti korištenje godišnjeg odmora u trajanju kako je to utvrđeno člankom 52. ovog Ugovora, ako je radnik u godini u kojoj odlazi u mirovinu proveo u radnom odnosu najmanje 1 (jedan) mjesec.

(3) U izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 52.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 (četiri) tjedna ili 20 (dvadeset) dana. Trajanje godišnjeg odmora duže od četiri tjedna utvrđuje čelnik ustrojstvene jedinice u kojoj radnik obavlja poslove, po ovim kriterijima i mjerilima.

1. S obzirom na dužinu radnog staža:

| | |
|-------------------------|----------------|
| - od 2 do 5 godina | 2 radna dana |
| - od 5 do 10 godina | 3 radnih dana |
| - od 10 do 15 godina | 4 radnih dana |
| - od 15 do 20 godina | 6 radnih dana |
| - od 20 do 30 godina | 8 radnih dana |
| - od 30 godina na dalje | 10 radnih dana |

2. Kada je radnik:

| | |
|--|---------------|
| - osoba kod koje je utvrđen stupanj invalidnosti i/ili tjelesnog oštećenja od najmanje 60% odnosno ako je kod radnika utvrđena profesionalna nesposobnost za rad | 4 radna dana |
| - roditelj ili posvojitelj djeteta do 13 godina starosti | 2 radna dana |
| - roditelj ili posvojitelj dvoje ili više djece do 13 godina starosti | 4 radna dana |
| - samohrani roditelj ili samohrani posvojitelj djeteta do 13 godina | 5 radnih dana |
| - jedan od roditelja djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenom invaliditetu na osnovu nalaza ovlaštene zdravstvene osobe | 5 radnih dana |

3. S obzirom na uvjete rada:

| | |
|---|-------------|
| - radniku koji radi u smjenama | 1 radni dan |
| - radniku koji radi teže fizičke poslove (cestar, cestar strojar i vozač) | 1 radni dan |

4. S obzirom na složenost poslova:

| | |
|--|--------------|
| - radniku koji radi na poslovima I., II. i III. grupe složenosti i pripravnicima | 1 radni dan |
| - radniku koji radi na poslovima IV., V. i VI. grupe složenosti | 2 radna dana |
| - radniku koji radi na poslovima VII., VIII. i IX. grupe složenosti | 3 radna dana |

(2) U slučaju ako radnik ostvaruje pravo po osnovi iz točke 2. alineje 4. prethodnog stavka, ne može ostvariti pravo i na dane godišnjeg odmora po osnovi iz točke 2. alineje 2. i 3. prethodnog stavka ovog članka.

(3) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 (dvadeset) radnih dana uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 4. stavka 1. ovoga članka, s time da tako utvrđen broj dana ne može biti veći od broja radnih dana godišnjeg odmora određenih člankom 47., osim u slučaju opisanom u članku 47. stavku 4. ovog Ugovora.

(4) Ukupno trajanje godišnjeg odmora na način utvrđen prethodnim stavcima ovog članka utvrđuje se na dan 1. siječnja godine za koju se kalendarsku godinu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora.

(5) Broj dana godišnjeg odmora po osnovi mjerila iz stavka 1. točka 4. ovog članka određuje se sukladno

poslovima za koje je s radnikom sklopljen ugovor o radu. Broj dana godišnjeg odmora iznimno će se utvrditi prema mjerilima iz stavka 1. točke 4. ovog članka radniku koji je na dan utvrđivanja ukupnog trajanja godišnjeg odmora iz stavka 4. ovog članka obavljao druge poslove najmanje 6 (šest) mjeseci.

Članak 53.

- (1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u više dijelova.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, Poslodavac će radniku omogućiti dio korištenja godišnjeg odmora u trajanju od najmanje 10 (deset) radnih dana neprekidno, koje mora iskoristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.
- (3) Preostali dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti u skladu s rasporedom korištenja godišnjeg odmora, a najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 54.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada i potrebe radnika.
- (2) Poslodavac može, uvažavajući potrebe poslovnih procesa, na početku godine donijeti odluku o obveznom korištenju godišnjeg odmora za radne dane koji padaju između blagdana i vikenda.

Članak 55.

Radnika se mora najmanje 15 (petnaest) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o njegovom rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

Članak 56.

- (1) Radnik koji nije koristio godišnji odmor ili je prekinuo korištenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti, ima pravo taj godišnji odmor iskoristiti do 30. lipnja iduće godine, pod uvjetom da je radio najmanje 6 (šest) mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio na rad.
- (2) Radnik majka ili otac koji radi korištenja roditeljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta ili drugog prava utvrđenog posebnim zakonom nisu iskoristili godišnji odmor koji su stekli prije odlaska na prethodno navedeni dopust, stečeni a neiskorišteni dio godišnjeg odmora koristit će odmah po prestanku korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog ili nekog drugog dopusta utvrđenog posebnim propisom. Ovaj dio godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti najkasnije do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad. Radniku će se izdati rješenje kojim će se utvrditi broj stečenih, a neiskorištenih dana godišnjeg odmora.

Članak 57.

- (1) Radnik može do 3 (tri) dana godišnjeg odmora koristiti kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje 3 (tri) dana prije početka korištenja, uz uvjet da takvo korištenje godišnjeg odmora ne remeti redovno poslovanje Poslodavca.
- (2) O korištenju godišnjeg odmora iz prethodnog stavka Poslodavac je radniku dužan izdati rješenje najkasnije dan prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 58.

- (1) Roditeljima maloljetne djece godišnji odmor se raspoređuje, u pravilu, na njihov zahtjev.
- (2) Raspored korištenja godišnjih odmora donosi se na nivou ustrojstvene jedinice (npr. sektora), a za čelnike ustrojstvenih jedinica donosi ga Uprava najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (3) Rješenje o trajanju i korištenju godišnjeg odmora za svakog radnika donosi čelnik ustrojstvene jedinice (npr. direktor sektora, odnosno šef posebne manje ustrojstvene jedinice) u kojoj radi, a za čelnike ustrojstvenih jedinica (npr. sektora i manjih posebnih ustrojstvenih jedinica) donosi Uprava Društva.
- (4) Poslodavac može na početku kalendarske godine donijeti odluku kojom će radi smanjenja troškova poslovanja utvrditi da će radnici u dane utvrđene odlukom koristiti godišnji odmor (kolektivni godišnji odmor).
- (5) Za dane korištenja kolektivnog godišnjeg odmora iz stavka 4. ovog članka radniku se umanjuje broj dana godišnjeg odmora, a o korištenju godišnjeg odmora radniku se izdaje rješenje.

(6) Ako je radnik iskoristio sve dane godišnjeg odmora, a Poslodavac od njega traži da ne radi u dane utvrđene za korištenje kolektivnog godišnjeg odmora, radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće kao da je radio.

(7) Radnik koji zbog radne obveze ili ozljede na radu, uslijed koje je bolovanje radnika trajalo dulje od 6 (šest) mjeseci, nije koristio godišnji odmor, ima pravo po prestanku radne obveze ili povratka na posao koristiti stečeni a neiskorišteni dio godišnjeg odmora na kojeg je imao pravo u trenutku odlaska zbog radne obveze ili bolovanja.

Plaćeni dopust

Članak 59.

(1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće do najviše 7 (sedam) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

| | |
|--|--------|
| - prilikom sklapanja braka | 5 dana |
| - prilikom rođenja djeteta | 5 dana |
| - smrti supružnika, djeteta, posvojitelja, posvojenika, roditelja, braće, sestara i unuka | 5 dana |
| - teške bolesti roditelja, bračnog druga i punoljetne djece, očuha, maćehe, posvojitelja, posvojenika i izvanbračnog partnera | 5 dana |
| - otklanjanje posljedice elementarne nepogode po odluci Poslodavca do | 5 dana |
| - za sudjelovanje na sportskim, kulturnim i drugim priredbama od državnog interesa i interesa Poslodavca po odluci Poslodavca do | 5 dana |
| - smrti roditelja supružnika, djedova i baka radnika, očuha i maćeha | 3 dana |
| - za sudjelovanje sindikalnih povjerenika na sindikalnim seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti | 2 dana |
| - selidbe u drugo mjesto | 2 dana |
| - udaja ili ženidba djece | 2 dana |
| - prilikom polaska djeteta u 1. razred osnovne škole | 1 dan |
| - selidbe u isto mjesto | 1 dan |
| - trudnice za prenatalni pregled - mjesečno (koji može koristiti u više dijelova) | 1 dan |

(2) Dobrovoljni darivatelj za svako darivanje pune krvi ima pravo na 2 (dva) dana plaćenog dopusta, a za darivanje na staničnom separatoru 1 (jedan) dan. Plaćeni dopust radnik koristi na dan darivanja i prvi sljedeći radni dan ili u druge dane u dogovoru s Poslodavcem, ako radnik nije darivao krv tijekom radnog vremena, s tim da se darivanje krvi najavi 4 (četiri) dana unaprijed.

(3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust u slučaju kad je kao pripadnik civilne zaštite pozvan na intervenciju ili vježbe.

(4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust kada je kao pripadnik žurnih službi pozvan na intervenciju u slučaju proglašenja elementarne nepogode na području prebivališta radnika, a izvan područja prebivališta radnika po odluci Poslodavca.

(5) Iznimno, radnik će u slučajevima iz stavka 1. alineja 3. i ponovljenim slučajevima iz stavka 2. ovoga članka tijekom jedne kalendarske godine imati pravo na plaćeni dopust u dužem trajanju od ukupno 7 (sedam) radnih dana.

(6) Radnik nema pravo na plaćeni dopust kada se nalazi na godišnjem odmoru, osim za slučajeve utvrđene stavkom 1. alinejama 2. i 3. te stavkom 2. ovog članka.

(7) Radnik ima pravo koristiti plaćeni dopust u roku od 30 dana od dana nastanka okolnosti koje su osnova za odobrenje plaćenog dopusta sukladno ovom članku.

(8) Za vrijeme korištenja plaćenog dopusta radniku se isplaćuje naknada plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca. Naknada plaće se isplaćuje prilikom isplate plaće svim radnicima za mjesec u kojem je radnik koristio plaćeni dopust.

Članak 60.

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

Neplaćeni dopust

Članak 61.

(1) Poslodavac može posebnim sporazumom između radnika i Poslodavca radniku na njegov pisani i obrazloženi prijedlog odobriti odsutnost s rada bez naknade plaće u sljedećim slučajevima:

- njege roditelja, bračnog druga i/ili malodobnog djeteta,
- gradnje ili popravka kuće ili stana,
- liječenja, zdravstvene rehabilitacije na koju radnika ne upućuje ovlašteni liječnik,
- izobrazbe, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak,
- sudjelovanja u akcijama od općeg društvenog interesa (humanitarne akcije),
- zadržavanja radnika u pritvoru do 30 (trideset) dana (uz uvjet da radnik, posredno ili neposredno, u roku od 3 (tri) dana obavijesti Poslodavca o prvom danu pritvora),
- po pozivu suda u privatne svrhe,
- drugim opravdanim slučajevima.

(2) Ako se neplaćeni dopust odobrava u trajanju do 30 (trideset) dana, radnik ne ostvaruje pravo na plaću, naknadu plaće niti ostala primanja iz rada, a za navedeno razdoblje Poslodavac će platiti doprinose za mirovinsko i zdravstveno osiguranje sukladno zakonskim propisima.

(3) Za vrijeme neplaćenog dopusta u trajanju dužem od 30 (trideset) dana, prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju ako Zakonom nije drugačije određeno.

(4) Neplaćeni dopust duži od 30 (trideset) dana može se odobriti radniku na njegov pisani i obrazloženi prijedlog posebnim sporazumom između radnika i Poslodavca, a o čemu Poslodavac s radnikom sklapa sporazum.

(5) Zaposlenici imaju pravo na neplaćeni dopust za vrijeme predizborne promidžbe, i to kako slijedi:

- za zastupnike u Hrvatskom saboru do 15 (petnaest) radnih dana,
- za članove županijske skupštine do 10 (deset) radnih dana,
- za članove gradskog ili općinskog vijeća do 5 (pet) radnih dana.

VIII. PLAĆE

Članak 62.

(1) 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.

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

(3) Radnik može ostvariti pravo na povećanje plaće po osnovi uspješnosti radnog učinka (stimulativni dio plaće), koji u jednoj godini može iznositi najviše do visine jedne prosječne plaće radnika koji ostvaruje dodatak, a ne može se ostvariti kao stalni dodatak uz plaću.

(4) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme kada ne radi, a u slučajevima koji su određeni odredbama ovog Ugovora, Pravilnika o radu i Zakona.

(5) Prema ovom Ugovoru plaćom se smatra bruto plaća radnika.

Članak 63.

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.

Članak 64.

- (1) Osnovna plaća za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i zadacima na kojima radnik radi predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova.
- (2) Visina osnovice utvrđuje se za mogući mjesečni fond sati na bazi 40-satnog radnog tjedna.
- (3) Osnovica za plaću na dan stupanja na snagu ovog Ugovora utvrđuje se u iznosu od 3.613,59 kuna, odnosno 479,61 EUR-a po tečaju 1 EUR = 7,53450 HRK.
- (4) Mjesečna plaća radnika utvrđuje se prema stvarnom mjesečnom fondu sati tako da se pomnoži osnovica od 3.613,59 kuna s pripadajućim koeficijentom (ugovoreni koeficijent plaće svakog radnika) uvećanim za dodatak s osnove minulog rada iz članka 70. ovoga Ugovora te se pridodaju uvećanja plaće iz članka 71. ovog Ugovora.
- (5) Korekcija osnovice provodit će se mjesečno sukladno promjeni (povećanju ili smanjenju) potrošačkih cijena u RH prema objavljenim podacima u Narodnim novinama i to na način da se plaća za pojedini mjesec rada korigira za promjenu potrošačkih cijena prethodnog mjeseca, a koja se objavljuje u mjesecu rada, sukladno slijedećoj formuli:

$$osnovica_m = \frac{osnovica_{m-1} \times indeks\ potrošačkih\ cijena\ u\ (m - 1)}{100}$$

Iznimno od prethodnog, ukoliko bi dva mjeseca za redom kumulativni rast bio preko 5,5%, korekcija se ne provodi automatski već će se ista provoditi prema posebnom sporazumu između Uprave društva i Sindikata.

Navedeno će se primjenjivati tijekom cijelog vremena važenja ovog Ugovora.

Članak 65.

- (1) Sukladno odredbama ovog Ugovora i Pravilnika 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.
- (2) Složenost poslova radnog mjesta, prema odredbama ovog Ugovora, uključuje posebnosti radnog mjesta u poslovanju, potreban stupanj obrazovanja za obavljanje poslova radnog mjesta, stupanj ovlaštenja i odgovornosti radnog mjesta, specijalistička znanja, specifične potrebne vještine radnika, kao i potrebne psihofizičke osobine za rad na određenom radnom mjestu.

Članak 66.

Sva radna mjesta razvrstavaju se u 9 grupa složenosti. Predviđeni raspon između najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta je maksimalno 1 : 8, a grupe poslova s pripadajućim koeficijentima Poslodavac utvrđuje Pravilnikom.

Rasponi i grupe složenosti

Članak 67.

- (1) Sva radna mjesta vrednuju se na osnovi složenosti, a razvrstavaju se u sljedeće grupe poslova s pripadajućim koeficijentima:

I. GRUPA

1,70 - 1,80

Grupa poslova podrazumijeva jednostavan rutinski rad koji ne zahtijeva posebno obrazovanje.

- ČISTAČ

1,70

- DOMAR

1,70

II. GRUPA

1,85 – 2,25

Grupa poslova podrazumijeva manje složene poslove i zadatke, odnosno rad pomoću jednostavnih sredstava za rad za koji su dovoljne pisane upute.

| | |
|--|------|
| - POSLUŽITELJ | 1,90 |
| - VRATAR | 1,90 |
| - POMOĆNI RADNIK | 2,00 |
| - CESTAR | 2,05 |
| - DOSTAVLJAČ | 2,10 |
| - OPERATER ZA KONTROLU PRISTUPA I INFORMIRANJE | 2,10 |
| - VOZAČ STROJAR II | 2,10 |
| - CESTAR STROJAR | 2,25 |

III. GRUPA **2,30 – 2,70**

Grupa podrazumijeva srednje složene poslove i zadatke na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova.

| | |
|--|------|
| - OPERATER NA CENTRALI | 2,30 |
| - VATROGASAC | 2,40 |
| - RUKOVATELJ CENTRALNOG GRIJANJA - DOMAR | 2,40 |
| - ADMINISTRATOR NA POSLOVIMA DOSTAVE | 2,40 |
| - REFERENT | 2,60 |
| - BLAGAJNIK NAPLATE CESTARINE | 2,60 |
| - VATROGASAC VOZAČ | 2,60 |
| - VOZAČ STROJAR I | 2,60 |
| - STROJOBRAVAR | 2,60 |
| - AUTOELEKTRIČAR | 2,60 |
| - AUTOLIMAR | 2,60 |
| - AUTOMEHANIČAR | 2,60 |
| - ELEKTRIČAR | 2,60 |
| - VATROGASAC VODITELJ VATROGASNE GRUPE | 2,70 |

IV. GRUPA **2,75 – 3,25**

Grupa podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove i zadatke za čije su obavljanje potrebne konzultacije u njihovu izvršavanju.

| | |
|---|------|
| - VODITELJ SMJENE NAPLATNE POSTAJE | 2,80 |
| - VODITELJ SMJENE VATROGASNE POSTAJE | 2,90 |
| - SKLADIŠTAR TJO | 2,90 |
| - OPHODAR | 3,00 |
| - OPERATER RCNUP | 3,00 |
| - SAMOSTALNI REFERENT | 3,00 |
| - ADMINISTRATOR TJO | 3,20 |
| - POSLOVOĐA ELEKTROODRŽAVANJA/MEHANIČKE RADIONE/STROJA ZA HPS | 3,20 |
| - OPERATER ZA INFORMIRANJE KORISNIKA | 3,20 |
| - KOMERCIJALIST PRODAJE PRETPLATE | 3,20 |
| - NADZORNIK UTRŠKA CESTARINE | 3,20 |
| - SERVISER NAPLATE CESTARINE II | 3,20 |

V. GRUPA **3,30 – 4,05**

Grupa poslova podrazumijeva složenije poslove i zadatke koji zahtijevaju veći stupanj samostalnosti u izvršavanju poslova i zadataka.

| | |
|------------------------------------|------|
| - OPERATER SCNUP | 3,30 |
| - SERVISER NAPLATE CESTARINE I | 3,40 |
| - VIŠI SAMOSTALNI REFERENT | 3,40 |
| - ZAPOVJEDNIK VATROGASNE ISPOSTAVE | 3,70 |
| - SURADNIK | 3,90 |

| | |
|--|--------------------|
| - VIŠI SURADNIK II | 4,10 |
| - VIŠI SURADNIK II – U VATROGASNOJ POSTROJBI | 4,10 |
| VI. GRUPA | 4,10 – 4,95 |

Grupa poslova podrazumijeva poslove koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti u njihovu izvršavanju.

| | |
|---|------|
| - ZAPOVJEDNIK VATROGASNE POSTAJE | 4,30 |
| - VIŠI SURADNIK I | 4,40 |
| - VIŠI ADMINISTRATIVNI SURADNIK UPRAVE | 4,40 |
| - POMOĆNIK VODITELJA TJNC/TJO/ELEKTROODRŽAVANJA | 4,60 |
| - VODITELJ GRUPE II | 4,70 |
| - VIŠI STRUČNI SURADNIK ZA PROJEKTIRANJE | 4,70 |
| - VODITELJ ISPOSTAVE | 4,80 |

| | |
|-------------------|--------------------|
| VII. GRUPA | 5,00 – 5,95 |
|-------------------|--------------------|

Grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost zaposlenika projektiranja poslova i zadataka.

| | |
|--|------|
| - GLAVNI INŽENJER II | 5,00 |
| - KONTROLOR POSLOVANJA | 5,00 |
| - ZAMJENIK ZAPOVJEDNIKA VATROGASNE POSTROJBE | 5,00 |
| - VODITELJ IZVLAŠTENJA | 5,00 |
| - VODITELJ ZA RAZVOJ INTERNE KOMUNIKACIJE I USKLAĐENOST POSLOVANJA | 5,00 |
| - VODITELJ ZA RAZVOJ LJUDSKIH POTENCIJALA | 5,00 |
| - VODITELJ ZA UPRAVLJANJE LJUDSKIM POTENCIJALIMA | 5,00 |
| - VODITELJ ZA IMPLEMENTACIJU PROMETNIH PROPISA | 5,00 |
| - VODITELJ SGG | 5,00 |
| - VODITELJ BCP | 5,00 |
| - VODITELJ UGOVORA ZA KORIŠTENJE CESTOVNOG ZEMLJIŠTA | 5,00 |
| - VODITELJ GRUPE I | 5,00 |
| - VODITELJ ZA ODNOS S JAVNOŠĆU | 5,00 |
| - VODITELJ ZA PRAĆENJE PROJEKATA | 5,00 |
| - VODITELJ ZA POSLOVE UPRAVLJANJA DOKUMENTIMA UREDA UPRAVE | 5,00 |
| - PRAVNI SURADNIK JAVNE NABAVE | 5,00 |
| - SPECIJALIST JAVNE NABAVE | 5,20 |
| - VODITELJ TEHNIČKE JEDINICE (održavanja/naplate cestarine) | 5,50 |
| - VODITELJ ZA PRODAJU I MARKETING | 5,50 |
| - VODITELJ ZA KREDITE I FONDOVE EU | 5,50 |
| - VODITELJ RAČUNOVODSTVENIH POSLOVA SEKTORA ZA NAPLATU CESTARINE | 5,50 |
| - GLAVNI INŽENJER I | 5,60 |
| - VIŠI PRAVNI SURADNIK | 5,70 |

| | |
|--------------------|--------------------|
| VIII. GRUPA | 6,00 – 6,95 |
|--------------------|--------------------|

Grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost djelatnika te dodatna specijalistička znanja potrebna za obavljanje tih poslova.

| | |
|---|------|
| - REVIZOR | 6,00 |
| - VODITELJ PROJEKTIRANJA | 6,00 |
| - ŠEF SREDIŠNJEG CENTRA ZA NADZOR I VOĐENJE PROMETA | 6,00 |
| - ZAPOVJEDNIK VATROGASNE POSTROJBE | 6,00 |
| - ŠEF ODJELA I | 6,00 |
| - ŠEF ODJELA ZA PRAVNE POSLOVE | 6,50 |
| - KOORDINATOR | 6,60 |
| - KORPORATIVNI TAJNIK | 6,80 |

IX. GRUPA

7,00 – 8,30

Grupa poslova podrazumijeva najsloženije poslove i zadatke s najvećim značenjem za vođenje procesa proizvodnje i poslovanja, kreativne poslove i zadatke, istraživački rad itd.

| | |
|------------------------------|------|
| - POMOĆNIK DIREKTORA SEKTORA | 7,00 |
| - VODITELJ REVIZIJE | 7,20 |
| - ŠEF SAMOSTALNOG ODJELA | 7,20 |
| - PREDSTOJNIK UREDA UPRAVE | 7,80 |
| - SAVJETNIK UPRAVE | 8,00 |
| - DIREKTOR SEKTORA | 8,30 |

(2) Na radnim mjestima razvrstanim u grupe poslova pod istim uvjetima mogu biti zaposlene osobe neovisno o spolu.

(3) Kod radnih mjesta gdje Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu ili drugim internim aktom Poslodavca nisu predviđene zamjene radnika, ukoliko radnik obavlja poslove veće složenosti ili većeg koeficijenta, Poslodavac mu temeljem radnog pisanog naloga mora isplatiti naknadu za vrijeme provedeno na tom poslu, a u slučaju rada dugotrajnijeg od mjesec dana ponuditi aneks ugovora o radu. Poslodavac će takve zamjene i uvjete pod kojima se ostvaruje takvo pravo radnika na isplatu propisati internim aktima.

(4) U slučaju da Poslodavac donese cjelovitu Odluku o radnim mjestima i njihovim pripadajućim koeficijentima, Poslodavac i Sindikat suglasno će u tom dijelu ugovoriti aneks Kolektivnom ugovoru.

Članak 68.

(1) S osobom koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala (pripravnik) može se sklopiti ugovor o radu na radno mjesto pripravnika.

(2) Na poslove s posebnim uvjetima rada Poslodavac može zaposliti pripravnika samo pod uvjetom da može osigurati nadzor rada pripravnika na tim poslovima.

(3) Pripravnik na poslovima s posebnim uvjetima rada ne smije se rasporediti na obavljanje poslova u hitnim intervencijama odnosno poslova koji bi mogli ugroziti zdravlje i život pripravnika, drugih radnika Društva te korisnika autocesta.

(4) Raspoređivanje pripravnika na poslove iz prethodnog stavka ovog članka predstavlja tešku povredu radne obveze.

(5) U smislu ovog Ugovora, pripravnik je, osim osobe koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, i osoba koja je bila zaposlena u zanimanju za koje se školovala, ali koja radeći u tom zanimanju nije provela onoliko vremena koliko je aktima Poslodavca propisano da u tom zanimanju kod njega traje pripravnički staž.

(6) Pripravnik iz stavka 1. ovog članka osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

(7) Pripravnik nije odgovoran za pogreške u radu ako posao obavlja na način utvrđen programom, odnosno po uputama mentora i članova Povjerenstva.

(8) U ugovoru o radu navodi se organizacijska jedinica u kojoj će pripravnik provesti pripravnički staž, a kod radnog mjesta upisuje se samo PRIPRAVNIK i, primjerice, dipl. ing. građ., dipl. oec., dipl. iur., knjigovođa, administrativni ref., ophodar i sl.

(9) Pripravnik obavlja poslove i zadatke nesamostalno i pod nadzorom osobe koju odredi poslodavac.

Članak 69.

(1) Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže godinu dana, a različito je u odnosu na stupanj stručnog obrazovanja pripravnika, i to:

- najviše 12 (dvanaest) mjeseci za pripravnika koji ima visoku spremu ili s time izjednačen stupanj obrazovanja,
- najviše 9 (devet) mjeseci za pripravnika koji ima višu spremu ili s time izjednačen stupanj obrazovanja,
- najviše 6 (šest) mjeseci za pripravnika koji ima srednju ili nižu spremu.

(2) Pripravnički staž osobe iz članka 68. stavak 5. ovog Ugovora traje onoliko vremena koliko je potrebno da se zajedno s dosadašnjim stažem ostvari dužina pripravničkog staža utvrđena u stavku 1. ovog članka.

(3) Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku se plaća obračunava prema osnovnom koeficijentu kako slijedi:

- 3,20 pripravniku koji ima visoku spremu ili s time izjednačen stupanj obrazovanja,
- 2,90 pripravniku koji ima višu spremu ili s time izjednačen stupanj obrazovanja,
- pripravniku koji ima srednju ili nižu spremu 80 % osnovnog koeficijenta radnog mjesta za koje se radnik osposobljava.

Dodaci na plaću

Članak 70.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu radnog staža iz radnog odnosa ili u vezi s radom, a upisanog u evidenciju rada radnika za 0,5 %.

Članak 71.

(1) Radniku se uvećava osnovna plaća prema efektivnim satima provedenima u:

- prekovremenom radu..... 50 %
- noćnom radu..... 40 %
- radu nedjeljom..... 35 %
- smjenskom radu u drugoj smjeni..... 15 %
- otežanim uvjetima rada 20 %
- dane blagdane te na dan Uskrsa do 8 sati rada 150 %

Ukoliko je radnik u dane blagdane/Uskrsa radio više od 8 sati, za preostale efektivno odrađene sate plaća će mu se povećati za 50 %.

(2) Alineje 3. i 6. iz stavka 1. ovog članka međusobno se isključuju te se radniku plaća uvećava prema povoljnijem pravu.

(3) Radniku koji je pripravan kod kuće, odnosno izvan prostora koji je odredio Poslodavac, za svakih 10 efektivnih sati provedenih u pripravnosti uvećat će se broj sati za taj mjesec za 1 sat radnog vremena provedenog u normalnim uvjetima rada, a na dane blagdane i neradnih dana utvrđenih Zakonom za 1 sat i 30 minuta.

(4) Pripravnost kod kuće određuje Poslodavac isključivo prema rasporedu.

(5) Radniku koji radi u dvije smjene, rad u I. smjeni u vremenu od 14 do 19 sati obračunava se kao rad u drugoj smjeni. Ako radnik radi u II. smjeni, rad od 19 do 22 sata obračunava se kao rad u drugoj smjeni, vrijeme od 22 sata do 6 sati idućeg dana kao rad noću, a rad od 6 do 7 sati kao redovan rad.

Članak 72.

(1) Poslovima s otežanim uvjetima efektivnog rada, koji se sukladno Procjeni rizika radnih mjesta moraju obavljati uz uporabu osobnih zaštitnih sredstava i opreme, zaštitne odjeće i obuće, smatraju se:

- efektivni ručni radovi u tunelu pod prometom kada je radnik direktno izložen utjecaju prometa,
- efektivni ručni radovi u CZP pod obostranim prometom koji se izvode uz mjeru PRP-a bez dodatne zaštite vozilom sa ublaživačem udara ili sličnom opremom,
- efektivni ručni radovi u zaustavnom traku pod prometom koji se izvode uz mjeru PRP-a bez dodatne fizičke zaštite vozilom,
- efektivni ručni radovi na bankini autoceste bez EOO koji se izvode uz mjeru PRP-a bez dodatne fizičke zaštite vozilom,
- radovi postavljanja i skidanja prometne signalizacije,
- rad u strojevima bez klima uređaja iznad +31-°C,
- rad na temperaturi ispod -5°C i iznad +35°C ili na temperaturi ispod -1°C uz pojačano strujanje zraka,
- rad na visini samo uz uporabu osobnih zaštitnih sredstava i opreme ili na visini višoj od 5 metara uz uporabu radnih skela i pokretnih platformi,
- rad na sredstvima rada s jačom vibracijom duže od jednog sata
- rad na visećim skelama,
- rad na površinama nagiba od 45° i većim,
- rad na vjetru iznad 20 m/s.

- (2) Evidenciju efektivno odrađenih sati rada pod otežanim uvjetima rada ovjerava čelnik ustrojstvene jedinice (npr. direktor sektora ili šef samostalnog odjela) na temelju čijeg odobrenja se obračunava isplata jedino ukoliko je iznos u okviru plana poslovanja određene ustrojstvene jedinice za tekuću financijsku godinu, a Uprava društva odobrava tako efektivno odrađene sate rada jedino u slučaju neplaniranog iznosa.
- (3) Ako je sukladno članku 40. ovog Ugovora rad organiziran u međusmjernama, obračun se vrši sukladno vremenu provedenom na radu u pojedinoj smjeni.

Korekcija plaće – stimulacija

Članak 73.

- (1) Stimulacija rada radnika utvrđuje se na temelju sljedećih mjerila:
- ostvarenog opsega i kvalitete izvršenih poslova,
 - izvršenja poslova i radnih zadataka u propisanim rokovima odnosno rokovima određenima od strane neposrednog rukovoditelja,
 - odnosa prema sredstvima rada, poslovnoj dokumentaciji i slično,
 - odnosa prema suradnicima, strankama i poslovnim partnerima.
- (2) Za isplatu stimulacije izradit će se pravilnik kojim će se odrediti kriteriji za stimulaciju.
- (3) Stimulacija plaće pojedinog radnika može iznositi mjesečno do +20 % radnikove osnovne mjesečne plaće, a sukladno odredbi članka 62. stavka 3. ovog Ugovora. Stimulacija se obračunava u odnosu na plaću za mjesec u kojemu je stimulacija ostvarena, bez obzira u kojem mjesecu se ista isplaćuje.
- (4) Visinu stimulativnog dijela plaće utvrđuje Poslodavac. Obrazloženi pisani prijedlog stimulacije podnosi direktor ili šef samostalnog odjela Upravi Poslodavca.
- (5) Odluka o stimulaciji objavljuje se na oglasnoj ploči organizacijske jedinice u kojoj radi radnik koji je dobio stimulaciju.

Naknada plaće

Članak 74.

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

- blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obnašanja zadaće člana Radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika,
- upućivanje na liječnički pregled od strane Poslodavca,
- obrazovanja ili osposobljavanja prema potrebama Poslodavca,
- vježbe oružanih snaga i vježbe civilne zaštite,
- ako odbije raditi jer nisu provedene mjere zaštite na radu uslijed čega mu prijete opasnost za život i zdravlje,
- ako dođe na posao, a prethodnog dana ili ranije nije obaviješten da se toga dana neće raditi,
- ako dođe do prekida rada, ali ne krivnjom radnika,
- obavljanja zadataka povjerenika radnika za zaštitu na radu,
- sindikalne aktivnosti,
- po pozivu državnih institucija (sud, DORH, USKOK, tijela državne uprave) u svojstvu svjedoka ili tuženika vezano za rad ili iz rada.

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 75.

- (1) Naknada plaće u visini 100 % osnovice za obračun pripada radniku u slučaju bolovanja do 42 (četrdeset dva) dana zbog liječenja uslijed ozljede na radu, čuvanja trudnoće ili profesionalnog oboljenja. Poslodavac mora isplatiti razliku neto plaće, koju bi radnik ostvario da je radnio puno radno vrijeme u mjesecu u kojemu su nastupile okolnosti iz ovog stavka, na koju se obračunavaju sva davanja sukladno članku 62. stavak 2. Kolektivnog ugovora.
- (2) U slučaju odsutnosti s rada do 42 (četrdeset dva) dana radniku pripada naknada plaće u visini od 85 % osnovice, ako to nije u suprotnosti s posebnim zakonom.

(3) Naknada plaće zbog privremene nesposobnosti za rad određuje se od osnovice za naknadu koju čini prosječni iznos plaće koja je radniku isplaćena u posljednja 3 (tri) mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupio slučaj na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu.

(4) Poslodavac ima pravo kontrolirati opravdanost korištenja bolovanja.

IX. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Jednokratni dodaci na plaću

Članak 76.

(1) Radniku će se isplatiti regres u neoporezivom iznosu od 1.000,00 kuna uz isplatu plaće za mjesec lipanj.

(2) Radnik koji u trenutku isplate regresa ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ostvaruje pravo na isplatu regresa iz prethodnog stavka razmjerno broju mjeseci provedenih na radu kod Poslodavca u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

(3) Pravo na isplatu regresa ima radnik koji je u trenutku isplate regresa u radnom odnosu kod Poslodavca. Iznimno, pravo na isplatu regresa ima radnik koji je prije isplate regresa otišao u mirovinu, a kod Poslodavca je u cijelosti iskoristio godišnji odmor za godinu za koju se regres isplaćuje.

(4) Radniku će se isplatiti jednokratni dodatak na plaću povodom uskrasnih blagdana (uskrsnica) uz isplatu plaće koja prethodi Uskrsu u neoporezivom iznosu od 1.000,00 kuna i dar u naravi u visini neoporezivog iznosa prema važećim propisima za nabavku životnih potrepština.

(5) Pravo na isplatu uskrsnice imaju radnici koji su u trenutku isplate plaće iz stavka 4. ovog članka u radnom odnosu kod Poslodavca najmanje 6 mjeseci.

(6) Poslodavac će radniku koji je u trenutku isplate zaposlen kod Poslodavca najmanje 6 mjeseci, temeljem Pravilnika o porezu na dohodak isplatiti dohodak u iznosu od 500,00 kuna uz mjesečnu plaću za lipanj.

(7) Radniku će se isplatiti jednokratni dodatak na plaću povodom božićnih i novogodišnjih blagdana (božićnica) uz isplatu plaće za mjesec studeni u iznosu od 1.000,00 kuna neto.

(8) Pravo na isplatu božićnice imaju radnici koji su u trenutku isplate plaće iz stavka 7. ovog članka u radnom odnosu kod Poslodavca najmanje 6 (šest) mjeseci.

(9) Radniku će se za blagdan Svetog Nikole isplatiti dar za svako dijete do 15 (petnaest) godina starosti u iznosu od 600,00 kuna neto.

(10) Pravo iz prethodnog stavka ovog članka radnici imaju samo za djecu koja su upisana u poreznu karticu radnika kao uzdržavani članovi uže obitelji.

(11) Za vrijeme trajanja ovog Ugovora Poslodavac će svakom radniku uplatiti u III. mirovinski stup 500,00 kuna mjesečno, odnosno 6.000,00 kuna godišnje, razmjerno broju mjeseci provedenih na radu kod Poslodavca u godini u kojoj ostvaruje pravo na III. mirovinski stup. Krajem svake godine Poslodavac će s predstavnicima Sindikata razmotriti mogućnosti dodatnih uplata u III. mirovinski stup na temelju postignutih ušteda materijalnih troškova poslovanja.

(12) Poslodavac će tijekom godine radniku isplatiti novčanu paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane radnika u iznosu od 415,00 kuna mjesečno, odnosno naknadu u maksimalnom neoporezivom iznosu, koja u trenutku potpisa ovog Ugovora iznosi 5.000,00 kuna godišnje.

(13) Radnik koji tijekom poreznog razdoblja istovremeno radi kod dva ili više poslodavca ili je imao zasnovan radni odnos kod dva ili više poslodavca, obvezan je prije isplate neoporezivih primitaka iz ovog članka Kolektivnog ugovora, poslodavcu dostaviti pisanu izjavu u kojoj će navesti je li kod drugog ili bivšeg poslodavca ostvario isplatu neoporezivih primitaka za to porezno razdoblje, u kojem iznosu i je li po toj osnovi obračunat i uplaćen predujam poreza na dohodak. U slučaju da je neoporeziv primitak iz ovog članka Kolektivnog ugovora već isplaćen u poreznom razdoblju, neoporezivo se može isplatiti samo razlika do propisanog iznosa iz ovog članka Kolektivnog ugovora.

Otpremnina

Članak 77.

(1) Kada radnik odlazi u mirovinu, pripada mu pravo na otpremninu u visini maksimalnog neoporezivog godišnjeg iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak važećem u trenutku isplate, koji u trenutku pisanja ovog Ugovora iznosi 8.000,00 kn neto, te na oporezivi dio u iznosu od 12.000,00 kuna neto.

(2) Kod utvrđivanja prava na otpremninu za radnike iz vatrogasne operative primijenit će se važeće odredbe iz Zakona o vatrogastvu.

Članak 78.

(1) Pravo na otpremninu ima svaki radnik nakon 2 (dvije) godine neprekidnog rada ako mu Poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog poslovno i osobno uvjetovanog otkaza, osim ako je otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.

(2) Otpremnina se određuje u iznosu od 35 % prosječne mjesečne bruto plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca, uključujući i neprekidan rad kod prednika Poslodavca, a koja može iznositi najviše 200.000,00 kuna neto.

Članak 79.

(1) Radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju Poslodavac može ponuditi sporazumni raskid ugovora o radu uz dokup mirovine koji radniku nedostaje do pune mirovine na dan prestanka ugovora o radu, a najviše za 5 (pet) godina.

(2) U slučaju iz prethodnog stavka ovoga članka, Poslodavac će radniku isplatiti i otpremninu iz članka 77. ovog Ugovora.

Članak 80.

(1) Poslodavac 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 (pet) godina.

(2) Radnicima iz prethodnog stavka ovog članka, osim otpremnine iz članka 77. ovog Ugovora, isplatit će se otpremnina u iznosu koji predstavlja razliku između prosječne neto plaće radnika ostvarene u posljednja tri mjeseca koja su prethodila mjesecu utvrđenom za prestanak ugovora o radu i mjesečne mirovine radnika koju čine ukupna mjesečna mirovinska primanja radnika s osnove radnog staža provedenog u Republici Hrvatskoj, i to za svaki mjesec ranijeg odlaska u mirovinu prije navršene 65. godine života radnika, ali najviše za 60 (šezdeset) mjeseci.

(3) Maksimalni iznos otpremnine opisane u ovom članku ne može biti veći od 200.000,00 kuna neto.

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

Članak 81.

(1) Kada za to postoje poslovno opravdani razlozi i kada za to ima osigurana financijska sredstva, Poslodavac može donijeti Program poticajnih mjera za prestanak ugovora o radu (u nastavku: Program) kojim, osim radnika navedenih u članku 79. i 80. ovog Ugovora, mogu biti obuhvaćeni radnici Poslodavca kod kojih je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.

(2) Programom mogu biti obuhvaćeni i drugi radnici Poslodavca osim radnika navedenih u stavku 1. ovoga članka.

(3) Programom se osobito utvrđuje:

- razdoblje u kojemu će se Program provoditi,
- kategorije radnika koje su Programom obuhvaćene,
- poticajne mjere za prestanak ugovora o radu,
- kriterije temeljem kojih se ostvaruju pojedina prava i/ili visina prava iz Programa,
- prava i obveze radnika i Poslodavca u realizaciji Programa.

(4) O donošenju Programa Poslodavac je obvezan izvijestiti Sindikat te zajednički s njim utvrditi kriterije iz stavka 3. alineje 4. ovoga članka.

Solidarna pomoć

Članak 82.

(1) Poslodavac će radniku isplatiti potporu najmanje u visini maksimalnog neoporezivog godišnjeg iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak važećem u trenutku isplate za sljedeće slučajeve:

- invalidnosti utvrđene rješenjem Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje nastale na radu ili u vezi s radom, od 2.500,00 kuna do maksimalno 5.000,00 kuna neto, i to za invalidnost do 30 % 2.500,00 kuna, invalidnost od 31 % do 60 % 3.500,00 kuna i invalidnost od 61 % naviše 5.000,00 kuna. Radniku će se ova potpora isplatiti jednokratno, u roku od 15 (petnaest) dana nakon što radnik dostavi pisani zahtjev i rješenje Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje,
- smrti roditelja, djece, bračnog i izvanbračnog druga, maćehe i očuha koji u trenutku pisanja ovog Ugovora iznosi 3.000,00 kuna neto,
- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 (devedeset) dana (jedanput godišnje), koji u trenutku pisanja ovog Ugovora iznosi 2.500,00 kuna neto,
- roditeljskog, roditeljskog i posvojiteljskog dopusta jednokratno u iznosu od 2.500,00 kn neto,
- stopostotnim (100 %) invalidima upisanima u očevidnik HZMO-a u iznosu od 2.500,00 kn neto (jedanput godišnje),
- rođenja i posvojenja djeteta, u maksimalno neoporezivom iznosu.

(2) Radniku se mogu nadoknaditi troškovi za lijekove koji se ne nalaze na listi HZZO-a i troškovi nabavke invalidskih kolica (solidarna pomoć) u sljedećim slučajevima:

1. kancerogene bolesti,
2. dijabetesa,
3. transplantacije organa,
4. oduzetosti donjih ekstremiteta.

Naknada troškova za lijekove/pomagala koji se ne nalaze na listi HZZO-a može se isplatiti samo ako lijekovi/pomagala nisu pokriveni policom dopunskog ili dodatnog zdravstvenog osiguranja uz predočenje dokumentacije kojom se upućuje uporaba određenog lijeka/pomagala ovjerenog od strane liječnika specijalista, uz predočenje dokaza da se lijekovi/pomagala ne nalaze na listi HZZO-a te dostavljenog računa iz kojeg je vidljivo na koju vrstu lijeka/pomagala se odnosi, nabavne cijene i naziva prodavatelja.

O svakom pojedinom slučaju odlučivat će Uprava Društva na zahtjev radnika.

(3) U slučaju smrti radnika, obitelji radnika Poslodavac će isplatiti potporu najmanje u visini maksimalnog neoporezivog godišnjeg iznosa prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak za tu namjenu, koji u trenutku pisanja ovog Ugovora iznosi 7.500,00 kuna neto + 10.000,00 kuna oporezivog iznosa za troškove ukopa.

(4) Radnik, odnosno članovi obitelji radnika, podnose Poslodavcu prijedlog za isplatu potpore, uz dostavu odgovarajuće dokumentacije.

Dnevnica

Članak 83.

(1) Kada Poslodavac uputi radnika na službeno putovanje u zemlji, pripada mu dnevnicu u maksimalnom neoporezivom iznosu sukladno propisima važećima u trenutku isplate, koji u trenutku pisanja ovog Ugovora iznosi 200,00 kn, te naknada troškova prijevoza i troškova noćenja u visini stvarnih troškova, uz ishođenje R1 računa, na način kako je to regulirano posebnim propisima u trenutku svake pojedine isplate. Dnevnice su jednake za sve radnike Poslodavca.

(2) Troškovi dnevnica za službena putovanja u inozemstvo obračunavaju se na način kako je to regulirano za korisnike državnog proračuna.

(3) Dnevnice za službena putovanja u zemlji i inozemstvu isplaćuju se za putovanja iz mjesta u kojem je mjesto rada radnika koji se upućuje na službeno putovanje u drugo mjesto (osim u mjesto u kojem ima prebivalište ili uobičajeno boravište), a udaljenosti najmanje 30 kilometara. Službeno putovanje za koje radniku pripada dnevnicu može trajati najduže do tjedan dana.

(4) Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati. Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

- (5) Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice.
- (6) Također, radniku se priznaje pola dnevnice za ostatak vremena duži od 8, ali ne duži od 12 sati, u slučaju kad službeno putovanje traje duže od 24 sata.
- (7) Vrijeme provedeno na službenom putu ne smatra se prekovremenim radom.

Terenski dodatak

Članak 84.

- (1) Radnik ima pravo na terenski dodatak kada boravi izvan mjesta svojeg prebivališta ili uobičajenog boravišta zbog poslova koje obavlja izvan sjedišta Poslodavca ili sjedišta izdvojene poslovne jedinice Poslodavca i kada Poslodavac obavlja takvu vrstu djelatnosti koja je po svojoj prirodi vezana uz rad na terenu (mjesto rada se razlikuje od mjesta sjedišta Poslodavca ili njegove poslovne jedinice i mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika, pri čemu je mjesto rada udaljeno od tih mjesta najmanje 50 kilometara). Terenski dodatak može se pod ovim uvjetima isplatiti i u slučaju kada ne postoji potreba za noćenjem radnika na terenu, ali pod uvjetom da je radnik na terenu boravio najmanje 8 sati.
- (2) Nalog za rad na terenu Poslodavac, odnosno čelnik ustrojstvene jedinice, izdaje u pisanom obliku.
- (3) Za rad na terenu Poslodavac će radniku osigurati smještaj.
- (4) Terenski dodatak isplaćuje se u visini maksimalnog neoporezivog iznosa utvrđenog za ovu namjenu, sukladno propisima važećima u trenutku isplate, koji u trenutku pisanja ovog Ugovora iznosi 200,00 kuna dnevno.
- (5) Terenski dodatak pripada radniku za svaki provedeni dan na terenu, a obračunava se i isplaćuje prilikom obračuna plaće za protekli mjesec.
- (6) Terenski dodatak, dnevnicu, dodatak na odvojeni život i naknada za prijevoz međusobno se isključuju. Ova naknada za prijevoz, koja se isključuje, naknada je koju radnik ostvaruje redovito u svom ugovorenom mjestu rada.
- (7) Radnik ima pravo jedanput tjedno koristiti službeno vozilo za odlazak u mjesto prebivališta/ uobičajenog boravišta, odnosno, ukoliko putuje javnim prijevozom, jedanput tjedno ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini javnog prijevoznog sredstva, odnosno, u slučaju korištenja vlastitog osobnog vozila, jedanput tjedno ima pravo na naknadu troškova sukladno odredbi članka 88. stavka 9. ovog Ugovora na temelju vjerodostojne dokumentacije.

Naknada za odvojeni život

Članak 85.

- (1) Ukoliko Poslodavac uputi radnika koji ima obitelj, izvan mjesta rada radnika, a mjesto prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika je daleko izvan mjesta u kojem je sjedište Poslodavca, odnosno izvan mjesta rada radnika, isplatit će mu naknadu za odvojeni život od obitelji.
- (2) Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se radniku za vrijeme provedeno na radu u mjestu sjedišta Poslodavca ili njegove izdvojene poslovne jedinice ako je mjesto rada različito od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta tog radnika. Obitelji se smatra bračni drug, djeca, posvojenik, pastorak i šticećenik do 25. godine života ako su prijavljeni na istoj adresi stanovanja kao i radnik.
- (3) Naknada za odvojeni život isplatit će se radniku najmanje u visini maksimalnog neoporezivog godišnjeg iznosa prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak, koji u trenutku pisanja ovog Ugovora iznosi 1.750,00 kuna neto.
- (4) Pravo na naknadu za odvojeni život utvrđuje se ugovorom o radu uz prethodnu suglasnost Uprave Društva.
- (5) Ukoliko radnik dnevno putuje u mjesto rada, nema pravo na naknadu za odvojeni život.
- (6) Ako radnik ili njegova obitelj nakon sklapanja ugovora o radu promijeni mjesto svog uobičajenog boravišta ili prebivališta, a o čemu je radnik obavezan obavijestiti Poslodavca bez odgađanja, Poslodavac će ukinuti svoju odluku o takvoj isplati.
- (7) Pravo na odvojeni život ima radnik koji u tekućem mjesecu radi obavljanja radnih zadataka po nalogu Poslodavca živi odvojeno od obitelji najmanje 15 (petnaest) dana te je premješten više od 100 km od stalnog mjesta rada.
- (8) Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 86.

(1) Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla utvrđuje se ovisno o najkraćoj udaljenosti od mjesta stanovanja radnika od mjesta rada, a temeljem pisane izjave radnika koja će uključivati rutu dolaska na posao i s posla, uz koju je radnik obavezan priložiti propisanu dokumentaciju iz koje se može utvrditi prebivalište odnosno boravište radnika.

Za izračun udaljenosti upotrebljavat će se alat Google Maps.

(2) Pod mjestom stanovanja u smislu ovog Ugovora smatra se mjesto s kojeg radnik svakodnevno odlazi na posao i u koje se nakon posla vraća, a koje predstavlja prebivalište odnosno boravište radnika.

(3) Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ima radnik čije je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada više od dvije tramvajske ili autobusne linije u gradovima s organiziranim javnim gradskim prijevozom, odnosno čije je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada više od 1.500 m u mjestima i gradovima gdje javni gradski prijevoz nije organiziran.

(4) Radnik nema pravo na naknadu troškova iz stavka 1. ovog članka kada je odsutan s posla po bilo kojoj osnovi.

(5) Radniku kojem je odobreno korištenje službenog vozila Poslodavca naknada troškova prijevoza umanjuje se sukladno broju dana i načinu korištenja službenog vozila, a radnik kojem je odobreno korištenje službenog vozila od 0 do 24 sata nema pravo na troškove prijevoza.

(6) Ako radnik tijekom rada promijeni mjesto stanovanja, dužan je pravovremeno, odmah, dostaviti vjerodostojnu dokumentaciju za utvrđivanja prava iz ovog članka, a Poslodavac se obvezuje isplatiti naknadu za prijevoz, računajući od dana zaprimanja odgovarajuće dokumentacije.

(7) Ako tijekom trajanja radnog odnosa radnik promijeni mjesto rada po nalogu Poslodavca, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla od mjesta stanovanja do novog mjesta rada.

(8) Radnik kojemu je mjesto stanovanja i mjesto rada na prometno-tarifnom području i zonama ZET-a d.o.o, odnosno na prometno-tarifnom području i zonama grada Zagreba, grada Velike Gorice, grada Zaprešića i općina Bistra i Luka te općine Stupnik, ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla u iznosu mjesečne radničke pokazne tramvajske odnosno autobusne ili željezničke karte javnog gradskog prijevoza za područje odgovarajuće tarifne zone.

(9) Ako se radnik ne može koristiti sredstvima javnog gradskog prijevoza za prijevoz na posao i s posla, ima pravo na naknadu troškova u vrijednosti 9 litara eurosupera 95 na prijeđenih 100 kilometara za odgovarajuću udaljenost od mjesta stanovanja do mjesta rada. Cijena naknade prijevoza korigirat će se mjesečno prema cijeni eurosupera 95 na llinim crpkama prvog dana u mjesecu.

(10) Maksimalni mjesečni iznos naknade troškova prijevoza na posao i s posla izračunavat će se prema odredbi iz članka 86. stavak 9. za maksimalno 42 kilometra u jednom smjeru.

Za radnike koji tijekom jednog mjeseca mijenjaju mjesto rada na različitim lokacijama unutar pojedine ustrojstvene jedinice, kao i za radnike koje Poslodavac nalogom uputi na rad u drugo mjesto rada, mjesečni iznos naknade troškova prijevoza isplaćivat će se prema stavku 9. ovog članka bez ograničenja odnosno sukladno stvarnoj udaljenosti od mjesta stanovanja do mjesta rada.

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

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 87.

(1) Poslodavac svojom odlukom može radniku odobriti korištenje privatnog automobila za potrebe Poslodavca, odnosno za izvršenje prijevoza radi obavljanja ugovorenog posla.

(2) Za korištenje privatnog automobila za potrebe Poslodavca, Poslodavac će radniku isplatiti naknadu u visini maksimalnog neoporezivog iznosa utvrđenog za ovu namjenu sukladno propisima važećima u trenutku isplate, koji u trenutku pisanja ovog Ugovora iznosi 2,00 kn/km.

(3) Visina naknade će se mijenjati sukladno relevantnim pozitivnim pravnim propisima.

Jubilarna nagrada

Članak 88.

(1) Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada za ukupni neprekinuti radni staž kod Poslodavca i pravnog prednika Poslodavca u visini maksimalnog neoporezivog iznosa utvrđenog za ovu namjenu sukladno propisima važećima u trenutku isplate, koji u trenutku pisanja ovog Ugovora iznose:

| | |
|----------------------------------|----------------|
| - za 10 godina radnog staža..... | 1.500,00 kuna, |
| - za 15 godina radnog staža..... | 2.000,00 kuna, |
| - za 20 godina radnog staža..... | 2.500,00 kuna, |
| - za 25 godina radnog staža..... | 3.000,00 kuna, |
| - za 30 godina radnog staža..... | 3.500,00 kuna, |
| - za 35 godina radnog staža..... | 4.000,00 kuna, |
| - za 40 godina radnog staža..... | 5.000,00 kuna. |

(2) Jubilarna nagrada isplatit će se sljedeći mjesec nakon mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Učeničke i studentske naknade

Članak 89.

(1) Učenicima i studentima koji nemaju potpisan ugovor o radu, a obavljaju učeničku odnosno studentsku praksu temeljem propisa o školovanju isplatit će se naknada za izvršeni rad. Iznos nagrade određuje Poslodavac.

(2) Učenicima i studentima koji obavljaju poslove preko studentskog odnosno učeničkog posredovanja naknade se određuju sukladno cjeniku studentskog servisa.

Stipendije

Članak 90.

(1) Djeci umrlih i poginulih radnika i radnika poginulih u Domovinskom ratu poslodavac će isplaćivati pomoć odnosno stipendiju u mjesečnom iznosu od 1.000,00 kuna od prvog narednog mjeseca nakon smrti roditelja – radnika, do kraja redovnog obrazovanja djeteta.

(2) Za vrijeme redovnog školovanja djeteta stipendija iz stavka 1. ovog članka će se isplaćivati na temelju potvrde o redovitom upisu u osnovnu školu/srednju školu ili fakultet, a za vrijeme do upisa djeteta u osnovnu školu, stipendija iz stavka 1. ovog članka isplaćivat će se na temelju rodnog lista djeteta.

(3) U slučaju ponavljanja godine školovanja gubi se pravo na stipendiju do ponovnog redovnog upisa u viši razred/semestar školovanja. Pravo na stipendiju gubi se u potpunosti u slučaju ponovnog produžetka školovanja/studija za više od godinu dana.

Rješavanje stambenih potreba radnika

Članak 91.

Poslodavac može sklopiti ugovor s bankom radi rješavanja stambenih potreba radnika.

Osiguranje radnika

Članak 92.

(1) Poslodavac će s osiguravajućim društvom sklopiti ugovor o (kolektivnom) osiguranju radnika od posljedica nesretnog slučaja (nezgode) te radi osiguranja teško bolesnih stanja, za vrijeme rada i u slobodno vrijeme tijekom 24 sata.

(2) Poslodavac će o sklopljenom ugovoru o osiguranju izvijestiti Radničko vijeće.

Članak 93.

(1) Poslodavac će snositi trošak osnovne police dopunskog i dodatnog zdravstvenog osiguranja radnika i pripadajućih doprinosa koji moraju uključivati sistematski pregled radnika.

(2) U Povjerenstvu javne nabave za pripremu dokumentacije za ugovaranje police dopunskog i dodatnog zdravstvenog osiguranja sudjelovat će predstavnik Radničkog vijeća. Poslodavac i Radničko vijeće će prije raspisivanja javnog natječaja prethodno usuglasiti odredbe vezane za policu dopunskog i dodatnog zdravstvenog osiguranja radnika.

X. NAPLATA MEĐUSOBNIH POTRAŽIVANJA POSLODAVCA I RADNIKA

Članak 94.

(1) Ugovorne stranke su suglasne da su radnik i Poslodavac dužni svoja međusobna potraživanja namiriti u roku, a da su u protivnom jedan drugome dužni platiti kamatu i nadoknaditi eventualnu štetu.

(2) Ugovorne stranke su suglasne da se međusobna nesporna potraživanja koja radnik i Poslodavac imaju jedan prema drugome po bilo kojoj osnovi namire, odnosno ako je utvrđeno obročno plaćanje, da se s plaćanjem prvog obroka počne najkasnije na dan isplate prve plaće nakon utvrđivanja obveze.

(3) Nespornim potraživanjem u smislu stavka 2. ovoga članka smatra se potraživanje koje je u pisanoj formi dostavljeno drugoj stranki i koje ona u roku od (8) osam dana nije pisanim putem osporila, osim potraživanja koja su zastarjela ili/i koja su ništetna.

Članak 95.

Ugovorom o radu Poslodavac i radnik mogu se obvezati da će u izvršavanju svojih materijalnih obveza prioritetno mjesto dati namirenju međusobnih potraživanja.

XI. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM I OBVEZA ČUVANJA POSLOVNE TAJNE

Članak 96.

(1) Radnik ne smije bez dopuštenja Poslodavca za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana utakmice).

(2) Poslodavac može, na zahtjev radnika, odobriti radniku sklapanje poslova iz stavka 1. ovog članka.

Obveza čuvanja poslovne tajne

Članak 97.

(1) Podatke koje sazna u obavljanju poslova utvrđenih ugovorom o radu ili u vezi s njihovim obavljanjem radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćavati drugoj osobi.

(2) Obveza iz stavka 1. ovog članka postoji i nakon prestanka radnog odnosa radnika, a od nje može biti oslobođen samo pisanom odlukom Poslodavca.

(3) Poslovnom tajnom smatraju se podaci koji su takvima utvrđeni u posebnom aktu kojim se uređuje poslovna tajna, sukladno važećim zakonskim propisima.

XII. NAKNADA ŠTETE

Članak 98.

(1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

(2) Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da je grupa radnika koja je u trenutku nastanka štete radila zajedno podjednako odgovorna i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

(3) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 99.

(1) Radnik je dužan odmah prijaviti štetu za koju je saznao.

(2) Šteta se prijavljuje neposrednom rukovoditelju.

(3) Postojanje štete, okolnosti pod kojima je nastala, njezinu visinu i obvezu radnika da štetu nadoknadi utvrđuje Poslodavac.

Članak 100.

Visina štete utvrđuje se na temelju stvarne vrijednosti oštećene stvari ili cjenika, a u slučaju spora, visina štete utvrđuje se vještačenjem.

Članak 101.

(1) Naknada štete u paušalnom iznosu do iznosa najniže osnovne plaće utvrđene odredbama ovog Ugovora određuje se za sljedeće štetne radnje koje počinu radnik:

- poduzimanje određene radnje unatoč izričitoj zabrani da se takva radnja poduzme odnosno nepoduzimanje određene radnje unatoč izričitom nalogu da se određena radnja poduzme, ako su te radnje u skladu s važećim propisima,
- vođenje poslova pojedinog organizacijskog dijela Poslodavca, odnosno poduzimanje, konkretne radnje koja je dovela do manjka ili viška roba u iznosu koji premašuje uobičajene vrijednosti utvrđene internim propisom, propisima o kalu, rastepu i lomu i sličnim standardima, odnosno koja je dovela do manjka novca ili druge imovine,
- svako nemarno ili nesavjesno izvršavanje poslova i radnih zadataka ili njihovo neizvršavanje u roku, odnosno svaka druga povreda radne obveze koja je doprinijela nastanku manjka roba, novca ili druge imovine Poslodavca u iznosu koji je najmanje deset puta veći od iznosa najniže osnovne plaće utvrđene odredbama ovog Ugovora;
- opetovano poduzimanje štetne radnje iz stavka 2. ovoga članka.

(2) Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 15 % iznosa najniže osnovne plaće utvrđene odredbama ovog Ugovora za sljedeće štetne radnje koje počinu radnik:

- izazivanje nereda ili tučnjave za vrijeme rada,
- učestalo zakašnjenje u dolasku na posao, nedopušteni izlazak s posla za vrijeme radnog vremena, ili napuštanje posla prije isteka radnog vremena,
- neevidentiranje dolaska i odlaska s posla te izlaska tijekom radnog vremena na način utvrđen aktom Poslodavca,
- neopravdani izostanak s posla,
- nesavjesno rukovanje sredstvima rada koje je uzrokovalo zastoje u radu,
- nemarno, nepotpuno i nepravovremeno vođenje propisane dokumentacije, vezano uz iskaz količina izvedenih radova i utrošenog materijala (dnevnik rada, radni nalog, zapisnik o prometnim nesrećama i slično),
- nemarno ili nesavjesno izvršavanje poslova i radnih zadataka ili njihovo neizvršavanje u roku,
- odbijanje izvršenja radnog zadatka ili postupanje protivno nalogu neposrednog rukovoditelja,
- samovoljni prestanak rada zaposlenika prije isteka otkaznog roka,
- neprijavlivanje štete ili štetne radnje,
- rad pod utjecajem alkohola, narkotičkih sredstava i drugih sredstava koja smanjuju sposobnost za vrijeme rada,
- nedopušteno unošenje alkoholnih pića i narkotičkih sredstava u poslovni prostor,
- odbijanje podvrgavanja alko-testu ili testu na droge,
- lažno prikazivanje ili zatajenje činjenica u vezi s radom odnosno radnim odnosom u namjeri da sebi ili drugome pribavi materijalnu ili neku drugu korist,
- svako ponašanje prema kupcima, strankama ili drugim osobama koje šteti ugledu Poslodavca.

(3) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 1. ovoga članka puno veća od paušalno utvrđenog iznosa naknade, od radnika se može zahtijevati naknada u visini stvarno utvrđene štete.

(4) Visinu štete utvrđuje Poslodavac u skladu s odredbama ovog Ugovora.

Članak 102.

(1) Poslodavac može radniku odobriti isplatu naknade štete u obrocima.

(2) Ako bi plaćanjem naknade štete obitelj radnika bila dovedena u težak materijalni položaj, Poslodavac može donijeti odluku kojom se djelomice ili u cijelosti radnika oslobađa od obveze naknade štete.

Članak 103.

Na sva ostala pitanja u vezi s odgovornosti Poslodavca za štetu koju on uzrokuje radniku i za štetu koju radnik uzrokuje Poslodavcu, a koja nisu uređena ovim Ugovorom, primjenjuju se opći propisi obveznog prava.

Članak 104.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 105.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

(3) Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

XIII. OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 106.

Ako ovim Ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije ugovoreno, u slučaju redovnog otkaza ugovora o radu primjenjuju se otkazni rokovi utvrđeni Zakonom.

Članak 107.

Radniku kod kojeg ovlašteno tijelo utvrdi profesionalnu nesposobnost za rad ili neposrednu opasnost od nastanka invalidnosti ne može se otkazati ugovor o radu bez suglasnosti Radničkog vijeća, već je Poslodavac, sukladno svojim mogućnostima i potrebama, dužan tom radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu po kojem radnik može izvršavati preuzete radne obveze.

Članak 108.

(1) Poslodavac u suradnji s Radničkim vijećem donosi program zbrinjavanja viška radnika kad zbog tehnoloških, organizacijskih i gospodarskih razloga prestane potreba za radom određenog broja radnika.

(2) Kriterije za program kojim se utvrđuje višak radnika suglasno donose Poslodavac i Radničko vijeće.

Članak 109.

(1) U slučaju otkaza Ugovora o radu zbog utvrđenog tehnološkog viška radnika, Poslodavac će se savjetovati s Radničkim vijećem.

(2) Kod poslovno uvjetovanih otkaza Poslodavac će, uz iste ostale uvjete, prije otkazati ugovore o radu radnika koji imaju najmanje radnog staža kod Poslodavca.

(3) Redoslijed otkazivanja ugovora o radu Poslodavac će dostaviti Radničkom vijeću.

Članak 110.

Ugovor o radu s radnikom može prestati pod uvjetima i na načine utvrđene Zakonom o radu i ovim Ugovorom.

XIV. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 111.

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

(2) Ako Poslodavac u roku od 15 (petnaest) dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, ili uopće ne odgovori na njegov zahtjev, radnik može u daljnjem roku od 15 (petnaest) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

(4) Materijalna prava radnika ne zastarijevaju 5 (pet) godina.

(5) Obračanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili podnošenje prijave o toj sumnji Poslodavcu ili nadležnim državnim tijelima ne predstavlja opravdan razlog za prestanak radnog odnosa.

(6) Radniku koji zbog opravdane sumnje na korupciju podnese prijavu o toj sumnji Poslodavcu ili nadležnim državnim tijelima jamči se zaštita anonimnosti.

(7) Radniku nakon prijave o korupciji, a kojom se utvrdi da je Poslodavac oštećen, pripada 10 % iznosa od utvrđene štete po okončanju postupka utvrđivanja štete i naplati iste.

(8) Zloupotreba prijave za korupciju predstavlja osobito tešku povredu iz radnog odnosa.

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 112.

(1) Ako ovlašteno tijelo (invalidske komisije HZMO-a) ili nadležni specijalist medicine rada utvrdi da je kod radnika s kojim je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme nastupila:

- profesionalna nesposobnost za rad koja je nastala kao posljedica profesionalne bolesti ili nesreće na radu za vrijeme rada kod Poslodavca,
- neposredna opasnost od nastanka invalidnosti kao posljedica profesionalne bolesti ili nesreće na radu za vrijeme rada kod Poslodavca,
- nesposobnost (trajna ili privremena) za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada kao posljedica nesreće na radu ili profesionalne bolesti,

Poslodavac može otkazati ugovor o radu jedino ako radnik ne prihvati ponudu Poslodavca za obavljanje poslova radnog mjesta koje je obavljao i koje je Poslodavac prilagodio preostalim radnim sposobnostima radnika, odnosno ponudu za obavljanje drugih poslova sukladno preostalim radnim sposobnostima, a koji mogu biti i manjeg stupnja složenosti i odgovornosti od onih koje je radnik obavljao prije smanjenja radne sposobnosti.

(2) U slučaju iz prethodnog stavka ovog članka radnik ostvaruje pravo na obračun plaće prema osnovnom koeficijentu radnog mjesta za poslove koje je obavljao prije nastupa smanjenja radne sposobnosti ili nesposobnosti za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada, ako je to za radnika povoljnije.

Članak 113.

Kada ovlašteno tijelo (invalidske komisije HZMO-a) ili nadležni specijalist medicine rada utvrdi da je kod radnika nastupila profesionalna nesposobnost za rad, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti odnosno nesposobnost ili privremena nesposobnost za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada, a koja nije nastala kao posljedica nesreće na radu ili profesionalne bolesti za vrijeme dok je radnik bio u radnom odnosu kod Poslodavca, Poslodavac je obavezan postupiti na način utvrđen Zakonom.

Članak 114.

(1) Kada nadležni specijalist medicine rada utvrdi da je, uslijed bolesti i/ili ozljede koja nije uvjetovana nesrećom na radu ili profesionalnom bolesti, kod radnika nastupila privremena nesposobnost za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada za koje poslove radnik ima zaključen ugovor o radu, a koji čine pretežiti i/ili osnovni dio poslova radnog mjesta, Poslodavac će radniku za vrijeme privremene nesposobnosti osigurati obavljanje poslova za koje kod radnika postoji preostala zdravstvena sposobnost, a koji mogu biti i nižeg stupnja složenosti i odgovornosti od poslova za koje je s radnikom sklopljen ugovor o radu te mu za te poslove isplaćivati plaću prema koeficijentu radnog mjesta kako je to utvrđeno ovim Ugovorom.

(2) U slučaju iz prethodnog stavka radnik i Poslodavac sklopit će dodatak ugovora o radu kojim će se utvrditi međusobna prava i obaveze, a koji će se primjenjivati samo za vrijeme dok kod radnika postoji privremena nesposobnost.

(3) U slučaju ako radnik odbije potpisati dodatak ugovora o radu iz prethodnog stavka, radnik ne ostvaruje pravo na plaću temeljem sklopljenog ugovora o radu, a Poslodavac će za vrijeme trajanja privremene nesposobnosti za radnika plaćati doprinose prema najnižoj mjesečnoj osnovi kako je to utvrđeno posebnim propisom.

(4) U slučaju iz prethodnog stavka radnik za vrijeme privremene nesposobnosti nema obavezu dolaska na posao.

Članak 115.

(1) Ako se praćenjem rada radnika utvrdi da radnik s kojim je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojemu do stjecanja uvjeta za starosnu mirovinu prema propisima o mirovinskom osiguranju nedostaje 5 (pet) godina života ili staža osiguranja, ne može ostvarivati očekivane rezultate rada na poslovima koje obavlja, Poslodavac će prema mogućnostima i potrebama radniku ponuditi obavljanje poslova nižeg ili višeg stupnja složenosti i odgovornosti ako ispunjava uvjete za to radno mjesto.

(2) U slučaju iz prethodnog stavka radnik ostvaruje pravo na obračun plaće prema osnovnom koeficijentu radnog mjesta koje je prethodno obavljao.

(3) Pravo iz prethodnog stavka radnik zadržava do ostvarenja uvjeta iz stavka 1. ovog članka nakon čega, ako nastavi raditi, ostvaruje pravo na plaću prema koeficijentu utvrđenom za poslove koje obavlja.

Članak 116.

Kada se ovim Ugovorom (članci 77., 79., 80. i 115.) radniku osiguravaju određena prava po osnovi stjecanja uvjeta za starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu, sukladno odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, smatra se da je radnik (muškarac i žena) ostvario pravo na:

- starosnu mirovinu u razdoblju do 31. prosinca 2030. kada ostvari jedan od sljedećih uvjeta:

- radnik (muškarac) kada navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, odnosno žena kada navršši:
 - - u 2022. godini – 63 godina života
 - - u 2023. godini – 63 godine i 3 mjeseca života
 - - u 2024. godini – 63 godine i 6 mjeseci života
 - - u 2025. godini – 63 godine i 9 mjeseci života
 - - u 2026. godini – 64 godine života
 - - u 2027. godini – 64 godine i 3 mjeseca života
 - - u 2028. godini – 64 godine i 6 mjeseci života
 - - u 2029. godini – 64 godine i 9 mjeseci života

- prijevremenu starosnu mirovinu u razdoblju do 31. prosinca 2030. kada ostvari jedan od sljedećih uvjeta:

- radnik (muškarac) kada navršši 60 godina života i 35 godina mirovinskog staža, odnosno žena kada navršši:
 - u 2022. godini – 58 godina života i 33 godine mirovinskog staža
 - u 2023. godini – 58 godina i 3 mjeseca života i 33 godine i 3 mjeseca mirovinskog staža
 - u 2024. godini – 58 godina i 6 mjeseci života i 33 godine i 6 mjeseci mirovinskog staža
 - u 2025. godini – 58 godina i 9 mjeseci života i 33 godine i 9 mjeseci mirovinskog staža
 - u 2026. godini – 59 godina života 34 godine mirovinskog staža
 - u 2027. godini – 59 godina i 3 mjeseca života i 34 godine i 3 mjeseca mirovinskog staža
 - u 2028. godini – 59 godina i 6 mjeseci života i 34 godine i 6 mjeseci mirovinskog staža
 - u 2029. godini – 59 godina i 9 mjeseci života i 34 godine i 9 mjeseci mirovinskog staža

Od 1. siječnja 2030. godine izjednačavaju se uvjeti za žene i muškarce.

Pravo na starosnu mirovinu za dugogodišnjeg osiguranika ima radnik kada navrší 60 godina života i 41 godinu staža osiguranja. U 41 godinu staža osiguranja uračunava se staž osiguranja u efektivnom, stvarnom trajanju.

XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 117.

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

XVI. DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 118.

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

Članak 119.

Sindikato samostalno odlučuje o načinu rada i zastupanju interesa svojih članova kod Poslodavca.

Članak 120.

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

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

(3) Ukoliko jedan radnik vrši pritisak na drugog radnika da se učlani u određeni sindikat ili da se iz njega isčlani ili mu zabranjuje sindikalno djelovanje u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom, čini težu povredu radne obveze.

(4) Sindikat može uz prethodnu pisanu suglasnost Poslodavca jedanput godišnje organizirati sastanak s radnicima članovima svog sindikata u radnom vremenu u trajanju do 2 (dva) sata u svakoj organizacijskoj jedinici. Vrijeme provedeno na sastancima računa se kao radno vrijeme.

(5) Za održavanje sastanka iz prethodnog stavka Sindikat je dužan 8 (osam) dana prije održavanja pisano zatražiti suglasnost Poslodavca, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja sastanaka ne remeti redovno odvijanje svih poslovnih djelatnosti Poslodavca.

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

Članak 121.

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

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

- prostorije za održavanje sastanaka,
- uporabu telefona i telefaksa,
- 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,
- za svakog sindikalnog povjerenika profesionalca koji poslove obavlja u punom radnom vremenu adekvatnu prostoriju opremljenu odgovarajućom opremom.

Članak 122.

- (1) Sindikalni povjerenici odnosno predstavnici imaju pravo kod Poslodavca štititi i promicati pojedinačna i kolektivna prava i interese članova sindikata.
- (2) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku odnosno predstavniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarivanje prava iz stavka 1. ovoga članka te pristup podacima važnima za ostvarivanje tog prava.
- (3) Sindikalni povjerenik odnosno predstavnik mora svoje pravo i obvezu iz stavka 1. ovoga članka ostvarivati tako da ne šteti djelotvornosti poslovanja Poslodavca.

Članak 123.

- (1) Sindikat samostalno određuje svoje predstavnike odnosno povjerenike.
 - (2) Sindikat se obvezuje da će pisano izvijestiti Poslodavca o imenovanju ili izboru odnosno opozivu sindikalnog povjerenika odnosno predstavnika, i to u roku od 2 (dva) radna dana od imenovanja ili izbora odnosno opoziva.
 - (3) Sindikat koji je stranka ovog Ugovora može imenovati ili izabrati po jednog sindikalnog povjerenika profesionalca na svakih 500 svojih članova zaposlenih kod Poslodavca, koji svoje aktivnosti obavljaju na teret Poslodavca u punom radnom vremenu ili na temelju kriterija za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata.
 - (4) Nakon imenovanja ili izbora sindikalnih povjerenika na način iz prethodnog stavka, Sindikat koji je stranka ovog Ugovora, ako broj njegovih preostalih članova prelazi 300, može imenovati ili izabrati još jednog sindikalnog povjerenika koji svoje aktivnosti obavlja na način i uz uvjete iz stavka 3. ovoga članka.
 - (5) Sindikalni povjerenici profesionalci iz stavka 3. i 4. ovoga članka primaju naknadu plaće u skladu s ovim Ugovorom i sklopljenim ugovorom o radu za sindikalnog povjerenika profesionalca.
 - (6) Ugovor o radu na određeno vrijeme radnika koji obavlja poslove radnog mjesta iz osnovnog ugovora o radu sindikalnog povjerenika profesionalca protekom neprekidnog roka od 3 (tri) godine postaje ugovor o radu na neodređeno, osim imenovanih radnih mjesta.
 - (7) Sindikalni povjerenici profesionalci u razdoblju važenja ovog Ugovora obavljaju poslove za Sindikat:
 - s koeficijentom 6,60 za obavljanje poslova vođenja Sindikata/Podružnice
 - s koeficijentom 4,40 za poslove vođenja Kase uzajamne pomoći
 - s koeficijentom 4,10 za financijsko-administrativne poslove.
- U slučaju prestanka važenja Kolektivnog ugovora ili razrješenja ponudit će im se ugovor o radu s koeficijentom 5,00 za obavljanje poslova vođenja Sindikata/Podružnice, za poslove vođenja Kase uzajamne pomoći 4,40, odnosno s koeficijentom 4,10 za financijsko-administrativne poslove, i to pod uvjetom da su taj posao obavljali u vrijeme važenja zadnja 3 (tri) kolektivna ugovora.
- (8) Sindikalni povjerenici profesionalci iz stavka 3. i 4. ovoga članka imaju pravo na:
 - jednu tuzemnu dnevnicu mjesečno,
 - plaćanje troškova seminara i stručnog usavršavanja u zemlji u trajanju od 3 dana godišnje.
 - (9) Sindikalnim povjerenicima iz stavka 3. i 4. ovoga članka Poslodavac je dužan osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti i ne smije za vrijeme obnašanja dužnosti i 6 (šest) mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, a bez prethodne suglasnosti Sindikata:
 - otkazati im ugovor o radu,
 - staviti ih na neki drugi način u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike.
 - (10) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, Poslodavac i Sindikat se mogu sporazumjeti da Sindikat može imenovati ili izabrati po jednog sindikalnog povjerenika i na manji broj svojih članova ukoliko za to postoji opravdani razlog.
 - (11) Svi sindikalni povjerenici kod Poslodavca uživaju zaštitu utvrđenu Zakonom i ovim Ugovorom.
 - (12) Sindikalni povjerenici profesionalci imaju i sva ostala materijalna prava iz ovog Ugovora i Pravilnika o radu.
 - (13) Sindikalni povjerenici profesionalci rade isključivo u prvoj smjeni u radne dane od ponedjeljka do petka.
 - (14) Evidenciju o radnom vremenu vodi predsjednik Sindikata i dostavlja Upravi u rokovima u kojima se takva evidencija dostavlja za ostale radnike Poslodavca.

Članak 124.

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

XVII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 125.

- (1) Kada rješavanje sporova među strankama ovog Ugovora nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, provest će se postupak mirenja sukladno Zakonu.
- (2) Smatra se da je među strankama došlo do spora ako se one ne sporazume o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora, i u drugim slučajevima predviđenim Zakonom i ovim Ugovorom.

Članak 126.

- (1) Postupak mirenja provode miritelji s liste Gospodarsko-socijalnog vijeća.
- (2) Ugovorne stranke u postupku mirenja imenuju po jednog predstavnika.

Članak 127.

Postupak mirenja pokreće se na pisani prijedlog jednog od potpisnika ovog Ugovora, a mora se dovršiti u roku od 5 (pet) dana od dana pokretanja postupka mirenja, sukladno odredbama Pravilnika o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja.

Članak 128.

- (1) U postupku mirenja miritelj ispituje navode i prijedloge ugovorenih stranaka, a po potrebi će prikupiti i potrebne obavijesti i saslušati stranke.
- (2) Miritelj sastavlja pisani prijedlog nagodbe.

Članak 129.

- (1) Mirenje je uspješno ako obje ugovorne stranke prihvate pisani prijedlog nagodbe.
- (2) Nagodba u smislu odredbe stavka 1. ovoga članka ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Članak 130.

- (1) Ako postupak mirenja ne uspije, Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova ili zbog plaće, odnosno naknade plaće ako nisu isplaćene protekom roka od 30 (trideset) dana od dana dospijeaća.
- (2) Sindikat organizira i provodi štrajk sukladno sindikalnim pravilima o štrajku i pozitivnim pravnim propisima Republike Hrvatske.

Članak 131.

- (1) Štrajk se mora najaviti drugoj ugovornoj stranki, a ne smije početi prije isteka rokova utvrđenih u članku 128. i 131. ovog Ugovora.
- (2) U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

XVIII. ŠTRAJK

Članak 132.

- (1) Štrajk organizira i provodi Sindikat u skladu sa Zakonom i sindikalnim pravilima.
- (2) Štrajkom upravlja štrajkaški odbor. Štrajkaški odbor ima pravo na po jednog člana na svakih 100 kilometara autoceste u nadležnosti Poslodavca. Članovi štrajkaškog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme trajanja štrajka.

Članak 133.

- (1) Na prijedlog Poslodavca, Sindikat i Poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme trajanja štrajka.

(2) Pravila iz stavka 1. ovoga članka sadrže naročito odredbe o radnim mjestima i broju radnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, a s ciljem omogućavanja obnavljanja rada nakon završetka štrajka (proizvodno održavajući poslovi), odnosno s ciljem obavljanja poslova koji su prijeko potrebni radi sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva (nužni poslovi).

(3) Nužni poslovi koji se ne smiju prekidati za vrijeme trajanja štrajka su poslovi obavljanja redovitog održavanja javne ceste, i to:

- nadzor prohodnosti i osposobljenosti javne ceste za siguran promet svakodnevnim pregledima javne ceste (ophodnja javne ceste),
- osiguranje opasnih dijelova na javnoj cesti, ako utvrđene nedostatke koji ugrožavaju promet na njoj ophodar ne može odmah otkloniti,
- provođenje mjera za osiguranje javne ceste čiji bi izostanak mogao prouzročiti oštećenje javne ceste,
- otklanjanje posljedica prirodnih i drugih katastrofa na javnoj cesti,
- otklanjanje oštećenja javne ceste koja bi mogla uzrokovati prestanak prometa ili opasnost za sudionike u prometu,
- uspostavljanje prohodnosti javne ceste u zimskom razdoblju najmanje u opsegu koji omogućuje odvijanje prometa uz uporabu zimske opreme,
- osiguranje tekućih podataka o stanju i prohodnosti javne ceste.

Članak 134.

(1) Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne suglasnost u roku od 15 (petnaest) dana od dana dostave prijedloga Poslodavca, pravila će utvrditi arbitraža.

(2) Arbitražu iz stavka 1. ovog članka provest će arbitražno vijeće od jednog predstavnika Sindikata i jednog predstavnika Poslodavca te od neovisnog predsjednika kojeg sporazumno određuju Sindikat i Poslodavac.

(3) Ako se Sindikat i Poslodavac ne mogu sporazumjeti o imenovanju predsjednika arbitražnog vijeća iz stavka 2. ovog članka, njega će imenovati predsjednik suda koji je sukladno važećim propisima nadležan u prvom stupnju za zabranu štrajka ili druga osoba koju sporazumno odrede Sindikat i Poslodavac.

(4) Ako jedna stranka ovog Ugovora odbija sudjelovati u arbitraži iz ovog članka, arbitraža će se provesti bez njezina sudjelovanja, a odluku o pravilima iz članka 133. ovog Ugovora donijet će predsjednik arbitražnog vijeća.

(5) Odluku o pravilima iz članka 133. ovog Ugovora arbitraža je dužna donijeti u roku od 8 (osam) dana od dana imenovanja svih članova arbitražnog vijeća.

(6) Poslodavac će osigurati prostor i tehničko-administrativna sredstva potrebna za rad arbitražnog vijeća, a svaka stranka ovog Ugovora snosi troškove rada člana arbitražnog vijeća kojeg je izabrala, dok troškove rada predsjednika arbitražnog vijeća stranke snose jednako.

Članak 135.

Ako Poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 133. ovog Ugovora do dana okončanja postupka mirenja iz članka 126. ovog Ugovora, postupak utvrđivanja tih pravila ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 136.

(1) Najkasnije na dan najave štrajka Sindikat mora objaviti usuglašena pravila o poslovima na kojima se rad ne smije prekidati za vrijeme trajanja štrajka iz članka 133. ovog Ugovora, osim u slučaju primjene članka 135. ovog Ugovora.

(2) Objava iz prethodnog stavka ovog članka smatrat će se učinjenom ako je istaknuta na internetskim stranicama Sindikata ili na oglasnoj ploči Poslodavca.

Članak 137.

Sudioniku štrajka se plaća i dodaci na plaću mogu smanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

Članak 138.

Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku organiziranom sukladno odredbama Zakona i ovog Ugovora ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 139.

Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama ovog Ugovora i Zakona, niti smije biti ni na koji način prisiljen sudjelovati u štrajku ako to ne želi.

Članak 140.

Ugovorne stranke suglasne su da Poslodavac može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama ovog Ugovora i Zakona.

XIX. AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOSŁJAVANJE

Članak 141.

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

- za zamjenu radnika koji štrajkaju, kada je štrajk organiziran u skladu s propisima, osim zamjene radnika čiji je posao vezan uz izvršenje zakonskih i ugovornih obveza, a čije bi neizvršenje prouzročilo materijalne štete Poslodavcu,
- za obavljanje poslova na radnim mjestima za koje je u razdoblju od 6 (šest) mjeseci dao poslovno uvjetovane otkaze ugovora o radu,
- za radna mjesta radnika koji su privremeno ustupljeni drugoj agenciji.

Članak 142.

(1) Poslodavac može sklopiti sporazum s agencijom za privremeno zapošljavanje o ustupanju radnika agencije za obavljanje privremenih poslova.

(2) Prava radnika Hrvatskih autocesta d.o.o. utvrđena ovim Ugovorom ne mogu se umanjivati temeljem ugovora sklopljenog s agencijom.

(3) Broj angažiranih radnika na temelju ugovora sklopljenog s agencijom ne može prelaziti više od 1 % u odnosu na ukupni broj zaposlenih kod Poslodavca.

(4) Poslodavac je dužan svaka 3 (tri) mjeseca pisano obavijestiti Radničko vijeće o broju angažiranih radnika i razlozima sklapanja ugovora s agencijom.

XX. SOCIJALNI MIR

Članak 143.

(1) Ugovorne stranke za vrijeme trajanja ovog Ugovora obvezuju se na socijalni mir.

(2) Za vrijeme primjene i trajanja ovog Ugovora stranke utvrđuju da će poštovati načela socijalnog mira i da neće poduzimati nikakav oblik industrijske akcije.

(3) Izuzetno, dozvoljen je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovog Ugovora, ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima zaposlenih u drugoj djelatnosti.

XXI. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA

Članak 144.

- (1) Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora ugovorne stranke imenuju zajedničku komisiju u roku od 30 (trideset) dana od dana potpisa ovog Ugovora.
- (2) Komisija ima pet članova od kojih svaka ugovorna stranka imenuje po dva člana i jednog zajedničkog člana.
- (3) Komisija donosi poslovnik o radu.
- (4) Sve odluke komisija donosi većinom glasova.
- (5) Ugovorne stranke dužne su se pridržavati danog tumačenja.
- (6) Komisija će se sastati prema potrebi, odnosno na pisani zahtjev jedne od ugovornih stranaka.
- (7) Komisija je dužna pisano se očitovati na pisani zahtjev u roku od 10 (deset) dana od dana zaprimanja pisanog zahtjeva iz prethodnog stavka ovoga članka.

XXII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 145.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih stranaka.

Članak 146.

Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme u trajanju od 4 (četiri) godine računajući od dana stupanja na snagu ovog Ugovora.

Članak 147.

- (1) Svaka ugovorna stranka može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.
- (2) U ime Sindikata pregovore o izmjenama i dopunama ovog Ugovora podnosi pregovarački odbor.
- (3) Ugovorna stranka kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 (petnaest) dana od dana primitka prijedloga te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 (trideset) dana od dana primitka prijedloga.
- (4) Ako ugovorna stranka kojoj je podnesen prijedlog ne postupi u skladu s odredbama stavka 3. ovog članka, smatrat će se da su ispunjeni uvjeti za promjenu odredaba ovog Ugovora u postupku mirenja.

Članak 148.

- (1) Svaka ugovorna stranka može otkazati ovaj Ugovor:
 - ako se izmijene posebni propisi kojima su uređena pitanja upravljanja i financiranja autocesta,
 - ako druga ugovorna stranka krši odredbe ovog Ugovora,
 - ako se bitno promijene uvjeti poslovanja i materijalni položaj Poslodavca.
- (2) Otkazni rok je 2 (dva) mjeseca od dana dostave otkaza drugoj ugovornoj stranki.
- (3) Izuzetno, u slučaju iz alineje 3. stavka 1. ovoga članka, ugovorne stranke će u roku od 2 (dva) mjeseca otkazati ovaj Ugovor ukoliko u navedenom roku ne uspiju odredbe ovog Ugovora prilagoditi promjenama.

Članak 149.

Pregovore o obnovi ovog Ugovora i u slučaju otkaza iz prethodnog članka ovog Ugovora, ugovorne stranke će započeti najmanje 60 (šezdeset) dana prije isteka roka na koji je sklopljen, odnosno od dana izvršene dostave pisane izjave o otkazu drugoj ugovorenoj stranki.

Članak 150.

- (1) Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa, a primjenjuje se od prvog dana u mjesecu u kojem je sklopljen.
- (2) Nakon isteka roka iz članka 146. ovog Ugovora, odredbe ovog Ugovora primjenjivat će se do sklapanja novog Kolektivnog ugovora, a produžena primjena ovog Ugovora trajat će najduže 6 (šest) mjeseci nakon isteka roka iz članka 146. ovog Ugovora.

Članak 151.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 8 (osam) istovjetnih primjeraka, od kojih Poslodavac zadržava 3 (tri) primjerka, Sindikat zadržava 2 (dva) primjerka, 2 (dva) primjerka dostavljaju se Ministarstvu rada i mirovinskog sustava, Sektoru za rad i socijalno partnerstvo, te 1 (jedan) primjerak Narodnim novinama, Službenom listu Republike Hrvatske.

Klasa: 001-01/22-01/54
Ur.broj: 4211-100-22-04
U Zagrebu, 13. lipnja 2022.

Za Hrvatske autoceste d.o.o.

Predsjednik Uprave

Dr.sc. Boris Huzjan, dipl.ing.građ.

Za Nezavisni cestarski sindikat
i Podružnicu Hrvatske autoceste
Predsjednik

Anđelko Kasunić