KOLEKTIVNI UGOVOR

EGIS ROAD OPERATION CROATIA d.o.o.

i

NEZAVISNI CESTARSKI SINDIKAT

KOLEKTIVNI UGOVOR EGIS ROAD OPERATION CROATIA d.o.o. i NEZAVISNI CESTARSKI SINDIKAT

SADRŽAJ

I.	OPĆE ODREDBE	3
II.	ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	4
III.	RADNO VRIJEME	6
IV.	OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA ZA RAD	8
V.	ZAŠTITA I SIGURNOST PRI RADU	9
VI.	ODMORI I DOPUSTI	12
VII.	PLAĆE	16
VIII.	MATERIJALNA PRAVA RADNIKA	21
IX.	OTKAZ UGOVORA O RADU	23
X.	ZAŠTITA PRAVA RADNIKA	24
XI.	MIRENJE U INDIVIDUALNIM RADNIM SPOROVIMA	25
XII.	OSIGURANJE RADNIKA	26
XIII.	SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	26
XIV.	DJELOVANJE SINDIKATA	26
XV.	RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA I NAČELO SOCIJALNOG MIRA	27
XVI.	ŠTRAJK I ŠTRAJK SOLIDARNOSTI	28
XVII.	AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE	29
XVIII.	TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA	29
XIX.	TRAJANJE I PRIMJENA OVOG UGOVORA	29
XX.	PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	30

ZAGREB, STUDENI 2026 GODINE

KOLEKTIVNI UGOVOR EGIS ROAD OPERATION CROATIA d.o.o. i NEZAVISNI CESTARSKI SINDIKAT

Na temelju članka 192. Zakona o radu (Narodne novine broj 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22), u daljnjem tekstu: Zakon, i članka 7. Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (Narodne novine broj 93/14 i 26/15),

EGIS ROAD OPERATION CROATIA d.o.o. Zagreb, Martićeva 47, OIB: 72921494609, upisano u sudski registar Trgovačkog suda u Zagrebu pod brojem: 080497129, koje zastupa direktor Zrinko Hržić (u daljnjem tekstu: **Poslodavac)**

i

Nezavisni cestarski sindikat, Širolina 4, 10000 Zagreb (u daljnjem tekstu: **Sindikat**),

zaključili su u Zagrebu **06.11.2026. godine**, a prava iz ovog Kolektivnog ugovora stupaju na snagu od 01.01.2027.g.

KOLEKTIVNI UGOVOR

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

Članak 2.

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

Članak 3.

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

Članak 4.

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

Članak 5.

(1) Sklapanjem ovog Ugovora između ugovornih stranaka potpisnika i osoba na koje se primjenjuje nastaju obvezno-pravni odnosi koji se mogu mijenjati samo pod uvjetima utvrđenim ovim Ugovorom.
(2) Stranke potpisnice ovog Ugovora i osobe na koje se on primjenjuje dužne su u dobroj vjeri ispunjavati njegove odredbe.
(3) Zbog povrede obveza iz ovog Ugovora, oštećena stranka ili osoba na koju se on primjenjuje može tražiti naknadu pretrpljene štete sukladno Zakonu.

Članak 6.

(1) Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog Poslodavca prenese Društvo ili dio Društva, na novog Poslodavca se prenose i svi ugovori o radu radnika koji rade u Društvu ili dijelu Društva koji je predmet prenošenja, a na radnike se do sklapanja novog Kolektivnog ugovora, a najdulje dvanaest mjeseci, nastavlja primjenjivati ovaj Ugovor.
(2) Radnik čiji je ugovor o radu prenesen na način iz stavka 1. ovoga članka zadržava u 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.

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

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 8.

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

Članak 9.

(1) Prilikom zasnivanja radnog odnosa može se ugovoriti probni rad u trajanju od 3 (tri) do 6 (šest) mjeseci.
(2) Radno mjesto svih radnika je autocesta Zagreb – Macelj.
(3) Poslodavac će nastojati rasporediti radnike na rad najbliže prebivalištu odnosno boravištu radnika, a sve sukladno potrebama posla.
(4) Pod uvjetima određenim Zakonom o radu i Pravilnikom o radu, poslodavac može s radnikom ugovoriti rad na izdvojenom mjestu rada (rad od kuće ili rad na daljinu).

Članak 10.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu u pravilu 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 kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena. Objektivnim razlogom, koji se u ugovoru mora navesti, smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja (primjerice privremeno povećanje opsega posla nadolaskom sezone, ostvarenje određenog poslovnog projekta ili poduhvata, protek važenja radne ili druge dozvole, rad pripravnika do polaganja stručnog ispita i sl).
(3) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u maksimalnom trajanju od tri godine. S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine. Pod uzastopno sklopljenim ugovorima smatraju se ugovori o radu koji su

sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca. Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
(4) Iznimno od stavka 3. ovog članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:
- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom
- kada se obavljanje poslova odnosi na realizaciju projekta izgradnje autocesta
- kada se ugovor o radu sklapa s novim radnikom za obavljanje poslova na kojima je zaposlenom radniku prestao radni odnos skrivljenim ponašanjem, a radnik je pokrenuo radni spor, najkasnije do okončanja sudskog postupka.
(5) Istekom roka od tri godine iz stavka 3. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.
(6) Na ugovore koje poslodavac s radnikom sklapa na određeno vrijeme za sezonske poslove koji, u sukladno odredbama Zakona o radu, mogu trajati ukupno najduže devet mjeseci ne primjenjuju se odredbe iz stavaka 3. i 5. ovoga članka.
(7) Poslodavac je dužan prije isteka ugovora o radu na određeno vrijeme obavijestiti radnika o poslovima za koje kod Poslodavca postoji potreba novog zapošljavanja radnika iste stručne spreme. Navedeno se ne odnosi na ugovore o radu na određeno vrijeme za sezonske poslove.
(8) Poslodavac je dužan, u slučaju potrebe za radnikom na neodređeno vrijeme, ponuditi ugovor na neodređeno vrijeme radniku zaposlenom kod Poslodavca s ugovorom na određeno vrijeme ukoliko je svojim dosadašnjim radom dokazao da ispunjava sve potrebne uvjete tog radnog mjesta.

Članak 11.

(1) Poslodavac se obvezuje da neće ustupati poslove drugim pravnim i fizičkim osobama čije bi ustupanje moglo izazvati smanjenje broja radnika kod Poslodavca.
(2) U slučaju smanjenja prihoda od 5 % (pet posto), Poslodavac će pokrenuti postupak izmjene Kolektivnog ugovora sukladno novonastaloj situaciji.
(3) Ako postoji potreba za stalnim radom na radnom mjestu na kojem radi radnik agencije za privremeno zapošljavanje kontinuirano u trajanju od najmanje 12 (dvanaest) mjeseci, Poslodavac se obvezuje na takvom radnom mjestu zaposliti radnika na neodređeno ili određeno vrijeme, ovisno o potrebi Poslodavca.

Članak 12.

Ugovor o radu mora sadržavati uglavke o :
1. strankama, OIB-u te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima rada na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
7. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,

Odredbe o plaćenom godišnjem odmoru, postupku i otkaznim rokovima prilikom otkazivanja, osnovnoj plaći, dodacima na plaću i primicima za obavljeni rad, ostalim primicima na temelju radnog odnosa te razdobljima njihove isplate, pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje i uvjetima probnog rada, uređuju se ovim

pravilnikom, drugim općim aktom Društva, Kolektivnim ugovorom ili odlukom direktora Društva.

Ako Društvo ugovara sa radnikom probni rad, ugovor o radu mora sadržavati i odredbe o trajanju probnog rada.

Ako Društvo ugovara sa radnikom zabranu natjecanja, ugovor o radu može sadržavati i te uglavke.

Članak 13.

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

Članak 14.

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

RADNO VRIJEME

Članak 15.

(1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.
(2) Poslodavac će pisanom odlukom utvrditi početak i završetak radnog vremena, raspored radnog vremena (koje može biti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima) i preraspodjelu radnog vremena, o čemu će se pravodobno savjetovati s Radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom.
(3) Odluka iz stavka 1. ovog članka mora biti u skladu s odredbama ovog Ugovora.

Puno radno vrijeme

Članak 16.

(1) Puno radno vrijeme utvrđuje se u trajanju od 40 (četrdeset) sati tjedno.
(2) Raspored radnog vremena po danima u radnom tjednu te početak i završetak dnevnog radnog vremena, utvrđuje poslodavac pisanom odlukom, uzimajući u obzir potrebe posla na pojedinim radnim mjestima. Radno vrijeme ne mora biti jednako utvrđeno za sva radna mjesta.
(3) Radno vrijeme je u pravilu raspoređeno na 5 radnih dana, osim:
- za radna mjesta na kojima poslodavac zbog potrebe posla mora organizirati rad tokom svih 7 dana u tjednu te se rad obavlja u smjenama i
- u slučaju da poslodavac zbog potrebe posla odluči drugačije.

Nepuno radno vrijeme

Članak 17.

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

Skraćeno radno vrijeme

Članak 18.

(1) Na poslovima odnosno radnim mjestima na kojima se ni uz primjenu mjera zaštite na radu ne može zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
(2) Radnik koji radi sa skraćenim radnim vremenom sva prava ostvaruje kao da radi u punom radnom vremenu.

Prekovremeni rad

Članak 19.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik na pisani zahtjev Poslodavca dužan je raditi duže od punog odnosno nepunog radnog vremena najviše do 8 (osam) sati tjedno.
(2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina starosti, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, radnik koji radi u punom radnom vremenu, a ima i sklopljen ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, može raditi prekovremeno samo uz pristanak na prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.
(3) Poslodavac će radi izbjegavanja prekovremenog rada provoditi mjere kao što su raspored radnika iz drugih ustrojstvenih jedinica, sezonsko zapošljavanje i slično, a sve sukladno Zakonu.
(4) Poslodavac će radniku unaprijed uručiti pisani nalog za prekovremeni rad, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.
(5) Potvrdu o obavljenom prekovremenom radu Poslodavac će izdati radniku u roku od 7 (sedam) dana od dana kada je prekovremeni rad izvršen.
(6) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o broju sati obavljenog prekovremenog rada tijekom mjeseca i to iskazati u obračunu plaće radnika za pojedini mjesec.
(7) Prekovremeni rad se ne može narediti radniku kojemu je zbog posebnih okolnosti zabranjeno raditi dulje od punog radnog vremena, sukladno Zakonu o radu.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 20.

(1) Na poslovima na kojima se opseg poslova povećava u određenim razdobljima godine, radi čega se poslovi ne mogu obaviti u redovnom punom ili nepunom radnom vremenu, može se uvesti preraspodjela radnog vremena.
(2) U slučaju iz prethodnog stavka ovoga članka, razdoblje u kojemu radnik radi duže od punog ili nepunog radnog vremena može iznositi 6 (šest) mjeseci.
(3) U razdoblju iz prethodnog stavka, kada radnik radi duže, tjedno radno vrijeme zajedno s prekovremenim radom ne smije trajati duže od 48 (četrdeset osam) sati tjedno. Iznimno, tjedno radno vrijeme zajedno s prekovremenim radom može trajati najduže 56 (pedeset šest) sati, a radnika se smije rasporediti na obavljanje poslova u trajanju dužem od 48 (četrdeset osam) sati tjedno, ali najduže 56 (pedeset šest) sati, samo 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 osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu 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) Plan preraspodjele radnog vremena utvrđuje Poslodavac.
(8) Planom preraspodjele utvrđuje se:

- razdoblje preraspodjele radnog vremena, koje obuhvaća razdoblje u kojemu će radnik raditi duže od redovnog radnog vremena i razdoblje u kojemu će raditi kraće, odnosno razdoblje u kojemu će se radno vrijeme radnika svesti na redovno puno ili nepuno radno vrijeme;
- poslovi koje će se obavljati u preraspodjeli radnog vremena i
- broj radnika koji će raditi u preraspodijeljenom radnom vremenu.

(9) Radnici koji će raditi u preraspodijeljenom radnom vremenu s Planom preraspodjele moraju biti upoznati najkasnije 8 (osam) dana prije početka preraspodjele.
(10) Preraspodijeljeno radno vrijeme svodi se na puno radno vrijeme po svakom završetku godišnjeg razdoblja, neiskorišteni sati preraspodjele bit će isplaćeni kao prekovremeni sati i obračunati s plaćom za mjesec završetka godišnjeg razdoblja, a manjak sati svodi se na puno odnosno nepuno radno vrijeme.
(11) Preraspodijeljeno radno vrijeme svodi se na puno odnosno nepuno radno vrijeme 31. ožujka.

Rad u smjenama

Članak 21.

(1) Radom u smjeni, u smislu ovog Ugovora, smatra se organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u dvije ili više smjena, s punim i nepunim radnim vremenom, na način da se:

I. smjena obavlja od 07 sati do 19 sati
II. smjena obavlja od 19 sati do 07 sati idućeg dana

ili da se:

I. smjena obavlja od 06 sati do 14 sati
II. smjena obavlja od 14 sati do 22 sata
III. smjena obavlja od 22 sata do 06 sati idućeg dana.

(2) Zbog potrebe posla rad se može organizirati i u među smjenama te organizirati i na drugačiji način, a o čemu odluku donosi Poslodavac.
(3) Rad u drugoj smjeni je rad koji se obavlja u vremenu od 14,00 do 22,00 sata.
(4) Rad u trećoj smjeni je rad koji se obavlja u vremenu od 22,00 sata do 06,00 sati idućeg dana. Rad u trećoj smjeni smatra se noćnim radom.
(5) Poslodavac će obavijestiti radnika o radnom rasporedu četiri (4) dana unaprijed, osim u izvanrednim slučajevima, a u tom slučaju radniku će se unutar 24 (dvadeset četiri) sata od takve promjene rasporeda rada tako odrađeni sati evidentirati kao prekovremeni rad. Ako se radnika poziva s godišnjeg odmora i slobodnih sati, radniku će se platiti prekovremeni rad za svaki dan planiranog godišnjeg odmora ili slobodnih sati.

Članak 22.

(1) Blagajnik naplate cestarine i Supervizor naplate cestarine koji zbog prirode posla, prema aktima Poslodavca, ima obvezu radi pripreme za rad i preuzimanja posla doći na radno mjesto 15 minuta prije početka radnog vremena i ostati 15 minuta nakon isteka radnog vremena, za to vrijeme (ukupno 30 minuta po jednoj smjeni) ima pravo na slobodne radne dane, koje će iskoristiti u periodu dogovorenom s neposrednim rukovoditeljem, a najkasnije u roku od mjesec dana.
(2) Evidenciju odrađenih sati vodit će neposredni rukovoditelji.

Dežurstva

Članak 23.

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

IV. OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA ZA RAD

Članak 24.

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

V. ZAŠTITA I SIGURNOST PRI RADU

Članak 25.

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

Članak 26.

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

Članak 27.

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

Članak 28.

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

Članak 29.

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

Članak 30.

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

- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada izvijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja može ugroziti život i zdravlje drugih radnika
- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada pristupiti osposobljavanju za rad na siguran način na koji je upućen
- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada pristupiti liječničkom pregledu odnosno utvrđivanju radne sposobnosti
- pri radu koristiti propisana osobna zaštitna sredstva
- surađivati s Poslodavcem ili njegovim ovlaštenikom te s povjerenikom radnika za zaštitu na radu u rješavanju svih pitanja iz područja zaštite na radu,
- odmah izvijestiti Poslodavca ili njegovog ovlaštenika te svojeg povjerenika radnika za zaštitu na radu 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 pozornošću kada poslove obavlja na sljedeći način:

- prije početka rada pregleda mjesto rada i o eventualno uočenim nedostacima izvijesti Poslodavca ili njegovog ovlaštenika
- posao obavlja sukladno pravilima zaštite na radu, pravilima struke, uputama proizvođača strojeva i uređaja, osobnih zaštitnih sredstava i radnih tvari, te uputama Poslodavca ili njegovog ovlaštenika
- pri radu pravilno koristi propisana osobna zaštitna sredstva i opremu, koju je nakon korištenja obvezan vratiti na za to određeno mjesto
- pravilno koristi sredstva rada i samovoljno ne isključuje, ne vrši preinake i ne uklanja zaštite na sredstvima rada
- odmah obavijesti poslodavca, njegovog 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
- surađuje s poslodavcem, njegovim ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, specijalistom medicine rada i povjerenikom radnika za zaštitu na radu
- prije napuštanja mjesta rada, ostavi sredstva rada u takvom stanju da ne ugrožavaju druge radnike i sredstva rada.

Članak 31.

(1) Poslodavac je dužan imati procjenu rizika izrađenu u pisanom ili elektroničkom obliku, koja odgovara postojećim rizicima na radu i u vezi rada.
(2) Poslodavac je obvezan osigurati provođenje procjene rizika uz aktivno sudjelovanje radnika koji obavljaju poslove i uvažavanje njihovih stavova.
(3) Poslodavac je obvezan osigurati da radniku bude dostupna procjena rizika za mjesto rada i poslove koji se na njemu obavljaju.

Članak 32.

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

Članak 33.

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

Članak 34.

(1) Radnik ima pravo odbiti raditi i napustiti mjesto rada ako mu izravno prijeti rizik za život i zdravlje, sve dok Poslodavac ne otkloni neposrednu opasnost za život i zdravlje radnika te zbog takvog postupanja ne smije trpjeti štetne posljedice, o čemu radnik mora obavijestiti Poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka zaštite na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu.
(2) Poslodavac ne smije zahtijevati od radnika da ostane na mjestu rada dok na tom mjestu postoji izravan i ozbiljan rizik za život i zdravlje radnika.
(3) Za vrijeme dok poslodavac otklanja neposrednu opasnost za život i zdravlje radnika, radnik ima pravo na plaću
i druga prava iz radnog odnosa u skladu s općim propisom o radu, a odlukom Poslodavca može ga se premjestiti na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi odgovarajućeg zanimanja.

Članak 35.

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

Članak 36.

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

Članak 37.

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

Članak 38.

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

Članak 39.

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

Članak 40.

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

Članak 41.

Povjereniku radnika za zaštitu na radu će Poslodavac o svom trošku osigurati:

- nesmetano obnašanje funkcije, sukladno posebnim propisima
- pravo na oslobođenje obveze rada uz naknadu plaće 3 (tri) sata tjedno za obnašanje te funkcije
- pravo na korištenje prostorija za rad i sredstava za rad te administrativno-tehničku pomoć
- prijevoz za potrebe izvršavanja obveza utvrđenih Zakonom o zaštiti na radu
- edukaciju za kvalitetno obnašanje funkcije povjerenika radnika za zaštitu na radu.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 42.

(1) Radnik koji radi puno radno vrijeme ima svakog radnog dana pravo na stanku od 30 (trideset) minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.
(2) Stanka se ne može koristiti prvi ili zadnji sat radnog vremena.
(3) Ako radi u smjeni od 12 (dvanaest) sati, radnik ima pravo na dodatnu stanku u trajanju od 30 (trideset) minuta.
(4) Dodatna stanka ne može se koristiti u prvih 8 (osam) sati rada, niti se može koristiti neposredno iza stanke iz stavka 1. ovog članka.
(5) Vrijeme korištenja stanke iz stavka 1. i stavka 3. ovog članka određuje Poslodavac. Odluku o početku i završetku stanke iz stavka 1. i stavka 3. ovoga članka donosi Poslodavac.
(6) Radniku koji radi izvan poslovnih prostorija Društva, Poslodavac određuje odgovarajuće mjesto korištenja stanke iz stavka 1. i stavka 3. ovoga članka.

Dnevni odmor

Članak 43.

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

Članak 44.

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

Tjedni odmor

Članak 45.

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

Godišnji odmor

Članak 46.

(1) Najkraće trajanje godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo svake kalendarske godine je 4 (četiri) tjedna, ovisno o radnikovom rasporedu radnog vremena, a najduže trajanje je 30 (trideset) radnih dana.

(2) Subote i nedjelje uračunavaju se u dane godišnjeg odmora samo ako bi radnik prema rasporedu radnog vremena u te dane radio da ne koristi godišnji odmor.
(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 isplaćene prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

Članak 47.

(1) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani, neradni dani utvrđeni zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik.
(2) 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 48.

(1) Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.
(2) U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor na koji je stekao pravo do dana prestanka radnog odnosa, omogućiti korištenje tog godišnjeg odmora ili ako to nije moguće, isplatiti mu naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
(3) Naknada iz stavka 2. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo do dana prestanka radnog odnosa.

Članak 49.

(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 nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.
(2) Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne službe ili drugog Zakonom određenog opravdanog razloga ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovog članka.

Članak 50.

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

Članak 51.

(1) Godišnji odmor od 4 (četiri) tjedna uvećava se prema pojedinačno određenim kriterijima, kako slijedi:

a) S obzirom na dužinu radnog staža:

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

b) Kada je radnik:

- osoba s invaliditetom od najmanje 60% i osoba kod koje je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad	4 radna dana
- roditelj djeteta do 10 godina starosti	2 radna dana
- samohrani roditelj djeteta do 7 godina starosti	3 radna dana
- roditelj dvoje i više djece do 10 godina starosti	4 radna dana
- samohrani roditelj djeteta do 15 godina starosti	2 radna dana
- roditelj djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenom invaliditetu na osnovu nalaza ovlaštene zdravstvene osobe do 15 godina	3 radna dana

Samohranim roditeljem se smatra roditelj koji nije u braku i ne živi u Izvanbračnoj zajednici, a sam skrbi i uzdržava svoje dijete.

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može prijeći 30 (trideset) radnih dana, to jest maksimalni broj dana godišnjeg odmora određen za tu poslovnu godinu na koju se godišnji odmor odnosi.

(3) Od 1. srpnja tekuće godine broj dana godišnjeg odmora ne može se povećavati.

Članak 52.

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

Članak 53.

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

Članak 54.

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

Članak 55.

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

Članak 56.

Ako radniku prestane radni odnos protivno njegovoj volji, poslovno ili osobno uvjetovanim otkazom ugovora o radu, Poslodavac će mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora za vrijeme otkaznog roka za koje vrijeme otkazni rok teče ili će mu, u slučaju nemogućnosti korištenja godišnjeg odmora, isplatiti naknadu za neiskorišteni dio godišnjeg odmora.

Članak 57.

Radnik ima pravo koristiti 3 (tri) dana godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje 3 (tri) dana prije početka korištenja. Radniku se može odbiti zahtjev za korištenje godišnjeg odmora u traženom terminu samo ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

Članak 58.

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

Plaćeni dopust

Članak 59.

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

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

(2) Radnik iznimno ima pravo na plaćeni dopust u trajanju i više od ukupno 7 (sedam) radnih dana ako se u toku iste godine ponovi slučaj iz stavka 1. ovog članka.
(3) Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen po nalogu Poslodavca, radniku se može odobriti godišnje do 10 (deset) radnih dana plaćenog dopusta za pripremanje i polaganje ispita.
(4) Dobrovoljno davanje krvi – Poslodavac dozvoljava korištenje slobodnog dana unutar mjesec dana od dana darivanja, a prema dogovoru s radnikom i prema mogućnostima organizacije rada

Članak 60.

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

Članak 61.

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

Neplaćeni dopust

Članak 62.

(1) Poslodavac može radniku, na njegovu pisanu i obrazloženu zamolbu te ukoliko to ne ometa proces rada, odobriti oslobođenje od rada bez naknade plaće do 30 (trideset) dana u kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- njege člana uže obitelji
- gradnje ili popravka kuće ili stana
- liječenja na vlastiti trošak
- izobrazbe, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak
- zadržavanje radnika u pritvoru do 30 dana (uz uvjet da radnik posredno ili neposredno roku od tri dana od dana pritvaranja o istome obavijesti Poslodavca)
- u drugim opravdanim slučajevima.

(2) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi - skrbi koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga. Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb. Društvo može od radnika, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe kojoj radnik pruža osobnu skrb.
(3) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.
(4) Za vrijeme neplaćenog dopusta, prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju ako Zakonom nije drugačije određeno.
(5) Neplaćeni dopust duži od 30 (trideset) dana tijekom jedne kalendarske godine može se odobriti radniku na njegov zahtjev posebnom odlukom Poslodavca.

VII. PLAĆE

Članak 63.

(1) Za obavljeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće utvrđene na osnovi složenosti poslova radnog mjesta na kojemu radnik radi i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu
- dodataka osnovnoj plaći po osnovi radnog staža i uvjeta rada težih od normalnih uvjeta koji nisu vrednovani u osnovnoj plaći.

(2) U smislu ovog Ugovora, plaća radnika uključuje i sve zakonom propisane obvezne doprinose.
(3) Poslodavac može radniku isplatiti stimulativni dio plaće ovisno o njegovom radnom učinku.
(4) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme kada ne radi, sve sukladno važećim odredbama ugovora o radu, ovog Ugovora, Pravilnika o radu i Zakona.
(5) Plaćom se smatra bruto-plaća radnika.

Članak 64.

Radnicima se plaća isplaćuje:

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

Članak 65.

(1) Osnovnu plaću za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i zadacima na kojima radnik radi čini umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova.
(2) Visina osnovice utvrđuje se za mogući mjesečni fond sati na bazi 40-satnog radnog tjedna.
(3) Utvrđuje se osnovica za plaću u iznosu od 610,74 eura bruto.
(4) Korekcija osnovice plaće provodit će se sukladno visini indeksa potrošačkih cijena u Republici Hrvatskoj (prosječna godišnja razina), a prema objavljenim podacima Državnog zavoda za statistiku za prethodnu godinu (prosječna godišnja razina). Korekcija osnovice plaće obračunavat će se i isplaćivati od 1. veljače za svaku kalendarsku godinu za vrijeme važenja ovog Ugovora.

Članak 66.

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

Članak 67.

Sva radna mjesta razvrstavaju se u VI grupa složenosti. Predviđeni raspon između najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta je 1,85 : 5,50.

Članak 68.

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

GRUPA POSLOVA	OPIS GRUPE S RADNIM MJESTIMA	KOEFICIJENT
I	Grupa poslova koja podrazumijeva jednostavan rutinski rad Radna mjesta kao što su: Pomoćni radnik	1,85 – 1,95
II	Grupa poslova koja podrazumijeva jednostavnije poslove i radne zadatke, te poslove koji su složeniji ali zahtijevaju konzultacije u njihovu izvršavanju. Radna mjesta kao što su: Cestar	1,97 – 2,10
III	Grupa poslova koja podrazumijeva srednje složene poslove i radne zadatke te poslove koji su složeniji i zahtijevaju povremene konzultacije u njihovu izvršavanju. Radna mjesta kao što su: Električar, Domar, Djelatnik odjela prodaje (POS), Administrator, Portir - vatrogasac	2,20 – 2,66
IV	Grupa poslova koja podrazumijeva srednje složene i raznovrsnije poslove i zadatke za čije su obavljanje potrebne konzultacije u njihovu izvršavanju.	2,71 – 2,89

	Radna mjesta kao što su: Vozač - cestar, Blagajnik, Skladištar, Portir-grupovođa.	
V	Grupa poslova koja podrazumijeva poslove koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti u njihovu izvršavanju Radna mjesta kao što su: Kontrolor-blagajnik, Ophodar, Predradnik, Tehničar-elektroničar, Tehničar – Električar, Tehničar, Tehničar – kotlovničar, Supervizor, Kontrolor prometa, tehničar-električar-grupovođa,	2,94 – 3,23
VI	Radna mjesta kao što su: Grupa poslova koja podrazumijeva poslove koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti u njihovu izvršavanju Radna mjesta kao što su: Asistenti, IT Administrator	3,46 – 5,50
VII	Grupa poslova koja podrazumijeva najsloženije poslove i radne zadatke s najvećim značenjem za vođenje poslovanja, kreativne poslove i zadatke. Radna mjesta kao što su: Uprava	

Članak 69.

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

Radno mjesto	Koeficijent 01.01.27.	Koeficijent 01.07.27.	Koeficijent 01.01.28.
Pomoćni radnik	1,85	1,95	2,05
Cestar	1,97	2,07	2,17
Portir	2,1	2,2	2,3
Domar	2,5	2,6	2,7
Portir-vatrogasac	2,5	2,6	2,7
Djelatnik odjela prodaje (POS)	2,66	2,76	2,86
Administrator	2,66	2,76	2,86
Vozač-cestar	2,74	2,84	2,94
Blagajnik	2,74	2,84	2,94
Skladištar	2,85	2,95	3,05
Portir-grupovođa	2,89	2,99	3,09
Kontrolor-blagajnik A i B	2,94	3,04	3,14
Tehničar	3,2	3,3	3,4
Tehničar- kotlovničar	3,2	3,3	3,4
Tehničar-električar	3,2	3,3	3,4
Tehničar-elektroničar	3,2	3,3	3,4
Tehničar-električar-grupovođa	3,21	3,31	3,41
Supervizor	3,20	3,30	3,40
Kontrolor prometa	3,21	3,31	3,41
Ophodar	3,21	3,31	3,41
Predradnik	3,23	3,33	3,43
IT administrator	3,35	3,45	3,55
Asistent menadžeru odjela administracije i financija	3,77	3,87	3,97
Asistent menadžeru odjela naplate cestarine	3,97	4,07	4,17
Asistent tehničkom menadžeru	3,97	4,07	4,17
Asistent u odjelu održavanja, Asistent za sigurnost i kontrolu prometa	5,50	5,60	5,70

(2) Radniku koji, uz svoj posao, obavlja i posao dragovoljnog vatrogasca, osim vatrogasca-portira, osnovna plaća se uvećava za 66,36 eura.
(3) Blagajnici na naplatnim postajama bez supervizora ("glavni blagajnik") koji obavljaju poslove supervizora ostvaruju pravo na uvećanje osnovne plaće za 5% (pet posto).
(4) Radnik-pripravnik tijekom probnog rada do 3 (tri) mjeseca ima pravo na plaću u iznosu od 85% (osamdeset pet posto) od osnovne plaće koja je određena za radno mjesto na koje se radnik zapošljava.

Uvećanje plaće i dodaci

Članak 70.

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

Članak 71.

Osnovna plaća radnika uvećava se:

- **u Odjelu naplate cestarine:**
  - radniku za rad sa strankama (blagajnik i supervizor, kontrolor-blagajnik, POS, asistent menadžeru), u periodu od 1.6. do 1.10. te 1.12. do 31.12. 10%
- **ú Odjelu održavanja:**
  - radniku za rad u zimskoj službi (vozač-cestar, cestar,) u periodu od 1.10. do 1.3. 10%
  - radniku za rad u ljetnom periodu (vozač-cestar, cestar) u periodu od 1.6. do 1.10. 10%

Članak 72.

(1) Radniku se uvećava osnovna plaća za:

- prekovremeni rad (od 01.01.28. 60%) 50%
- noćni rad (od 01.01.28. 40%) 35%
- rad nedjeljom 50%
- rad na dane državnih praznika i blagdana 100%
- rad na dane Božića, Uskrsa i Nove godine na 01.01. 150%

Alineje 3. i 5 . iz stavka 1. ovog članka međusobno se isključuju te se radniku plaća uvećava prema povoljnijem pravu.
(2) Prekovremeni rad se obračunava na vrijednost sata kada se prekovremeni sat dogodio. Ukoliko se radi o dolasku i odlasku na prekovremene sate, obračunava se jedan dodatni prekovremeni sat.
(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 naloga mora isplatiti naknadu za svaki odrađeni sat proveden na tom poslu, a u slučaju rada dugotrajnijeg od mjesec dana, ponuditi mu aneks ugovora o radu.
(4) Radniku koji dežura kod kuće (pasivno dežurstvo) za svakih 8 (osam) efektivnih sati provedenih u dežurstvu uvećat će se broj sati za taj mjesec za 1 sat radnog vremena provedenog u normalnim uvjetima rada. Sat rada po pozivu iz dežurstva smatra se prekovremenim radom.
(5) Ukoliko je prisutno više prethodno navedenih uvjeta istovremeno, dodaci iz stavka 1. ovog članka se kumuliraju, ako ovim Ugovorom nije drugačije određeno.

Članak 73.

(1) Radniku kojem do ostvarenja prava na starosnu mirovinu nedostaje 5 (pet) godina Poslodavac ne može smanjivati plaću.
(2) U slučaju kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti zbog starosti (5 godina pred starosnu mirovinu), profesionalne bolesti ili ozljede na radu, Poslodavac će, ukoliko za to postoje

mogućnosti, omogućiti radniku posao s povoljnijim uvjetima, i to bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa navedenih okolnosti.
(3) Radnike koji imaju pet godina do ostvarenja prava na starosnu mirovinu, majke s djetetom do tri godine starosti i samohranog roditelja starosti djeteta do 15 (petnaest) godina ne može se rasporediti na rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pisanog pristanka.

Varijabilni dio plaće pojedinog radnika

Članak 74.

Poslodavac može stimulirati pojedinog radnika ako radnik izvršavanju svojih radnih zadataka pristupa s posebnom pozornošću, pritom ostvarujući povećani radni učinak kao rezultat takvog rada. Stimulativni dio plaće u jednoj godini može iznositi najviše do visine jedne prosječne plaće radnika, a ne može se ostvariti kao stalni dodatak uz plaću. O isplati varijabilnog dijela plaće, njenoj visini i razdoblju isplate odlučuje Poslodavac svojom odlukom.

Zamjena Upozorenja na propuste iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza ugovora o radu, uskratom plaće

Članak 75.

(1) Radniku koji svojim postupanjem ili propuštanjem krši obveze iz radnog odnosa, a koje kršenje, prema ocjeni Poslodavca, predstavlja osnovu za upozorenje na propuste iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza ugovora o radu, Poslodavac može ponuditi da se takvo prvo Upozorenje izrečeno radniku zamijeni uskratom do 10% iznosa osnovice jedne mjesečne plaće radnika. Zamjena Upozorenja uskratom 10% od plaće za pojedinog radnika moguće je provesti samo jednom.
(2) Odluku o uskrati određenog iznosa osnovice plaće radnika Poslodavac će dostaviti u pisanom obliku radniku na kojeg se odnosi te će istu odluku dostaviti i Radničkom vijeću ili Sindikatu, ukoliko kod Poslodavca u tom trenutku ne djeluje Radničko vijeće.
(3) Protiv odluke iz stavka 2. ovog članka radnik može u roku 8 (osam) dana, računajući od dana urednog primitka odluke, uskratiti Poslodavcu pravo na uskratu iznosa osnovice plaće određenog tom odlukom. U slučaju propuštanja ostavljenog roka, smatra se da je radnik suglasan s predmetnom odlukom.
(4) Ako radnik iskoristi svoje pravo iz stavka 3. ovog članka, Poslodavac ne može izvršiti uskratu iznosa određenog odlukom iz stavka 2. ovog članka te je svako drukčije postupanje Poslodavca ništavno i bez pravnog učinka. U tom slučaju, predmetna odluka smatrat će se upozorenjem na propuste iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza ugovora o radu.
(5) Danom izvršenja uskrate određenog iznosa osnovice plaće od strane Poslodavca smatrat će se kako radnik nije prekršio obveze iz radnog odnosa, a slijedom propusta na osnovi kojih je predmetna odluka donesena.

Članak 76.

Poslodavac se obvezuje svakom radniku isplatiti jednokratni neoporezivi primitak temeljem radnog odnosa u sljedećim slučajevima:

1) Povodom uskrsnih blagdana (uskrsnica) uz isplatu plaće koja prethodi Uskrsu u iznosu od 200,00 eura neto.
2) Za korištenje godišnjeg odmora (regres) prilikom obračuna plaće za mjesec lipanj u iznosu od 200,00 eura neto.
3) Za blagdan Svetog Nikole, dar za svako dijete do 15 godina starosti, uz isplatu plaće za mjesec studeni u iznosu od 79,63 eura neto – ovo pravo radnici imaju samo za djecu koja su upisana u poreznu karticu radnika kao uzdržavani članovi uže obitelji.
4) Povodom božićnih blagdana (božićnica) uz isplatu plaće za mjesec studeni u iznosu od 300,00 eura neto.
5) Radniku će se uplatiti u III. mirovinski stup neoporezivi iznos (398,17 eura godišnje ili 33,18 eura mjesečno)

6) Radniku će se zajedno s plaćom isplatiti 93,33 eura mjesečno akontacije nagrade za radne rezultate tekuće godine. Obračun i usklađenje isplaćene akontacije izvršit će se u Prosincu tekuće godine, a u odnosu na iznos prikupljene naknade za postavljanje privremene signalizacije i izdavanja suglasnosti za izvanredni prijevoz (maksimalni ukupni iznos isplaćene akontacije ne može biti veći od 75% ukupno prikupljene naknade). Nakon obračuna u Prosincu tekuće godine, usklađenje nagrade će se izvršiti u narednoj godini a prema obračunatom iznosu. Nagrada za radne rezultate pojedinog radnika tokom jedne kalendarske godine ne može biti veća od maksimalnog iznosa koji je Pravilnikom o porezu na dohodak određen kao maksimalni neoporezivi iznos, a koji u ovom trenutku iznosi 1.120,00 eura godišnje.
7) Radi promicanja zdravog života i sporta općenito, Poslodavac će isplatiti novčanu nagradu, u neto iznosu, za ostvarene rezultate na cestarskim susretima, i to:

Pojedinačna natjecanja:

- za osvojeno 1. mjesto	600,00 eura
- za osvojeno 2. mjesto	400,00 eura
- za osvojeno 3. mjesto	300,00 eura

Ekipna natjecanja:

- za osvojeno 1. mjesto	300,00 eura
- za osvojeno 2. mjesto	200,00 eura
- za osvojeno 3. mjesto	150,00 eura

(Nagradu kod ekipnih natjecanja ostvaruje svaki prijavljeni pojedinac/ka za pojedini sport)

Naknada plaće

Članak 77.

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

- plaćenog dopusta
- blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- obrazovanja ili osposobljavanja prema potrebama Poslodavca
- vježbe oružanih snaga i vježbe civilne zaštite
- ako odbije raditi jer nisu provedene mjere zaštite na radu uslijed čega mu prijeti neposredna opasnost za život i zdravlje
- ako dođe na posao, a prethodnog dana ili ranije nije obaviješten da toga dana neće raditi
- ako dođe do prekida rada, ali ne krivnjom radnika
- obavljanja zadataka povjerenika radnika za zaštitu na radu (do tri sata tjedno)
- obavljanja zadataka člana Radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika (do osam sati tjedno).

Naknada za korištenje godišnjeg odmora

Članak 78.

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

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 79.

(1) Naknada plaće u visini 100% osnovice za obračun pripada radniku u slučaju bolovanja ili liječenja zbog ozljede na radu, čuvanja trudnoće ili profesionalne bolesti.
(2) U slučaju odsutnosti s rada do 42 dana zbog privremene nesposobnosti prouzročene bolešću, radniku pripada naknada plaće u visini od 70 % osnovice.

(3) Osnovicu za obračun visine naknade plaće zbog privremene nesposobnosti za rad čini prosječna neto plaća isplaćena radniku u prethodna tri mjeseca.

VIII. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Dnevnica

Članak 80.

(1) U slučaju upućivanja radnika na službeno putovanje u zemlji ili u inozemstvu, radnik ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i troškova noćenja.
(2) Dnevnica za službena putovanja u zemlji utvrđuje se u maksimalno neoporezivom iznosu sukladno važećim poreznim propisima u trenutku isplate.
(3) Troškovi dnevnica za službena putovanja u inozemstvo obračunavaju se na način kako je to regulirano za korisnike državnog proračuna.
(4) 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 dnevnica može trajati najduže do tjedan dana.
(5) Radniku se priznaje cijela dnevnica za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati. Radniku se priznaje jedna cijela dnevnica i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.
(6) Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice. 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) Troškovi prijevoza i noćenja isplaćuju se u visini stvarnih troškova, temeljem priloženih R1 računa, na način kako je to regulirano posebnim propisima u trenutku svake pojedine isplate. Troškovi za noćenje priznaju se najviše do cijene hotela kategorije s 4 zvjezdice, u slučajevima kada Poslodavac nije osigurao smještaj.
(8) Vrijeme provedeno na službenom putu ne smatra se prekovremenim radom.
(9) Rad na trasi autoceste Zagreb – Macelj, u sjedištu ili ispostavama Društva, nije službeni put i za takav rad radnik nema pravo na dnevnicu.

Troškovi prijevoza

Članak 81.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini 0,1327 eura po prijeđenom kilometru za svaki dolazak na posao. Za izračun duljine puta od mjesta stalnog prebivališta radnika do mjesta rada koristiti će se alat *Google maps* (najkraća relacija koja ne uključuje autocestu).
(2) Naknada troškova prijevoza radnika na posao i s posla obračunava se i isplaćuje se s plaćom za protekli mjesec.
(3) Radnik kojemu je odobreno korištenje službenog vozila Društva od 0 do 24 sata nema pravo na troškove prijevoza.

Jubilarna nagrada

Članak 82.

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

za 10 godina radnog staža	300,00 eura
za 15 godina radnog staža	360,00 eura
za 20 godina radnog staža	420,00 eura
za 25 godina radnog staža	480,00 eura
za 30 godina radnog staža	540,00 eura

za 35 godina radnog staža 600,00 eura
za 40 godina radnog staža 720,00 eura.

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

Članak 83.

(1) Učenicima i studentima koji nemaju potpisan ugovor o radu, a obavljaju učeničku odnosno studentsku praksu temeljem propisa o školovanju, Poslodavac može isplatiti nagradu za taj rad. Iznos nagrade i razdoblje isplate određuje Poslodavac svojom odlukom.
(2) Za vrijeme rada – prakse, učenicima i studentima priznaju se troškovi prijevoza.

Članak 84.

(1) Ako Poslodavac odobri radniku korištenje privatnog automobila za potrebe rada, priznat će mu troškove sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.
(2) Uporabu vlastitog automobila u službene svrhe odobrava Poslodavac.

Otpremnina

Članak 85.

(1) Radniku koji odlazi u mirovinu Poslodavac je dužan isplatiti otpremninu u roku od 30 (trideset) dana od dana umirovljenja.
(2) Iznos otpremnine utvrđuje se u visini maksimalno neoporezivog priznatog rashoda sukladno važećem propisu. Ukoliko je Poslodavac u mogućnosti, isplatit će dodatno 2.500,00 € neto.

Članak 86.

(1) Radnik koji s Poslodavcem ima sklopljen ugovor o radu, a kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih skrivljenim ponašanjem radnika ili se radi o radniku koji u trenutku otkazivanja ima navršenih 65 godina života i 15 godina staža, ima pravo na otpremninu koja se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa kod Poslodavca.
(2) Visina otpremnine određuje se u visini od 1/3 prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca, s time da maksimalni iznos otpremnine može biti šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
(3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, direktor Društva može donijeti odluku o isplati otpremnine i u iznosu većem od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, ukoliko to dopuštaju financijske mogućnosti Društva i ukoliko se radi o radniku koji je ostvario velik doprinos uspješnosti poslovanja Društva.

Solidarne pomoći

Članak 87.

(1) Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na jednokratnu potporu (solidarnu pomoć) u ovim slučajevima:
- invalidnosti 700,00 eura
- smrti radnika 2.000,00 eura
- smrti člana uže obitelji 800,00 eura
- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana 700,00 eura
- rođenja djeteta 2.000,00 eura
- uklanjanja posljedica elementarnih nepogoda i šteta, uz predočenje dokumentacije o procjeni štete do 1.327,23 eura neto.

(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.

(3) 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.
(4) O svakom pojedinom slučaju odlučivat će Uprava Društva na zahtjev radnika.

IX. OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 88.

(1) Ugovorom o radu može se ugovoriti otkazni rok (redoviti otkaz) u slučajevima kada taj ugovor otkazuje Poslodavac.
(2) Ako ugovorom o radu nije povoljnije za radnika ugovoren otkazni rok, Poslodavac otkazuje ugovor o radu u s otkaznim rokom u trajanju od:

- dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno manje od godinu dana.
- mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno godinu dana.
- mjesec dana i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno dvije godine.
- dva mjeseca ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno pet godina.
- dva mjeseca i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno deset godina.
- tri mjeseca ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno dvadeset godina.

(3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u prethodnom stavku ovog članka.
(4) U slučaju redovitog otkaza od strane radnika, sporazumno otkazni rok utvrđen u stavku 2. ovog članka smanjuje se za polovicu, a ako radnik za to ima osobito važan razlog, otkazni rok može biti i kraći.
(5) Radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Članak 89.

(1) 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 u kojem radnik može izvršavati preuzete radne obaveze, s tim da radnik zadržava plaću radnog mjesta s kojeg je raspoređen ukoliko je to za njega povoljnije.
(2) Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 1. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

Program zbrinjavanja viška radnika

Članak 90.

(1) Poslodavac donosi program zbrinjavanja viška radnika kad zbog tehnoloških, organizacijskih i gospodarskih razloga prestane potreba za radom određenog broja radnika. Kriterije za program kojim se utvrđuje višak radnika donosi Poslodavac uz savjetovanje s Radničkim vijećem.

(2) U slučaju otkaza ugovora o radu zbog utvrđenog tehnološkog viška radnika, Poslodavac će se savjetovati s Radničkim vijećem.
(3) Redoslijed otkazivanja ugovora o radu Poslodavac će dostaviti Radničkom vijeću.
(4) Ugovor o radu s radnikom može prestati pod uvjetima i na načine utvrđene Zakonom o radu i ovim Ugovorom.

X. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 91.

(1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može u roku 15 (petnaest) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje tog prava.
(2) Ako Poslodavac u roku 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) Ako Poslodavac o zahtjevu iz stavka 1. ovog članka odluči nakon proteka roka od 15 (petnaest) dana, rok za podnošenje tužbe počinje teći od dana dostave odluke Poslodavca o tom zahtjevu.
(4) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka.

Članak 92.

(1) Radnik kojemu do stjecanja prava na mirovinu nedostaje 5 (pet) godina staža ili 5 (pet) godina života, zadržava pravo na plaću koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti, ako je to za njega povoljnije.
(2) Plaća iz stavka 1. ovog članka uvećava se sukladno odredbama propisanim ovim KU za to radno mjesto.
(3) Radniku kojem prema propisima o mirovinskom osiguranju do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje 5 (pet) godina života ne može prestati radni odnos zbog trajnog prestanka potrebe za njegovim radom, osim uz izričitu pisanu suglasnost radnika. Poslodavac je dužan tom radniku ponuditi rad na drugom radnom mjestu na kojemu on može obavljati poslove za potrebe Poslodavca.

Članak 93.

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

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

Članak 94.

(1) Upozorenje radnika na propuste iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza ugovora o radu prestaje biti osnova na kojoj Poslodavac može temeljiti odluku o otkazu ugovora o radu protekom dvije godine od dana kada je predmetno upozorenje dostavljeno radniku na kojeg se odnosi.
(2) Odredba iz stavka 1. ovog članka ne odnosi se na slučajeve iz članka 75. ovog Kolektivnog ugovora.
(3) Pod pojmom upozorenja radnika na propuste iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza ugovora o radu smatraju se sva pismena koja Poslodavac uputi radniku, a čiji sadržaj ukazuje na povredu obveza iz radnog odnosa i ukazivanje Poslodavca radniku na posljedice takvog njegovog postupanja.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 95.

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

Članak 96.

(1) Postupci i mjere za zaštitu dostojanstva radnika uređeni su Pravilnikom o radu.
(2) Poslodavac će posebnom odlukom, uz suglasnost Radničkog vijeća, 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 nasilja i 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 utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.
(8) Poslodavac će, ako je to potrebno, uz suradnju ordinacije medicine rada osigurati psihološku pomoć žrtvi nasilja i uznemiravanja, kao i potrebnu zaštitu zbog prijave nasilja i uznemiravanja.
(9) Povjerenici za zaštitu dostojanstva radnika dostavljaju Radničkom vijeću i Sindikatu jednom godišnje izvještaj o broju zaprimljenih pritužbi po pojedinim osnovama i poduzetim mjerama, uz poštivanje zaštite osobnih podataka radnika.
(10) Za vrijeme prekida rada iz stavka 4. i 5. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.
(11) 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.

XI. MIRENJE U INDIVIDUALNIM RADNIM SPOROVIMA

Članak 97.

Ugovorne strane suglasne su da će individualne radne sporove rješavati mirenjem na način i po postupku predviđenim Pravilnikom o mirenju u individualnim radnim sporovima koji će donijeti Poslodavac uz prethodnu suglasnost sindikata .

Članak 98.

Stručne i organizacijsko-administrativne poslove u postupku mirenja obavljat će tajnik kojeg imenuje Poslodavac iz redova radnika uz prethodnu suglasnost sindikata.

XII. OSIGURANJE RADNIKA

Članak 99.

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

1. policu osiguranja osoba od posljedica nesretnog slučaja (nezgoda radnika), s pokrićem za:
   - smrt uslijed nezgode
   - smrt uslijed bolesti
   - trajni invaliditet uslijed nezgode
   - teško bolesna stanja
   - iznenadnu smrt zbog bolesti.

   Pokriće police osiguranja je 24 sata.
2. policu odgovornosti prema radnicima:
   - po štetnom događaju – 53.089,12 eura

Poslodavac će o sklopljenom ugovoru o osiguranju izvijestiti Radničko vijeće.

Članak 100.

(1) Poslodavac će o vlastitom trošku u roku od 30 (trideset) dana od dana potpisa ovog Ugovora zaključiti policu o dodatnom zdravstvenom osiguranju svojih radnika.
(2) Poslodavac će radniku nadoknaditi nastalu štetu u slučaju da Poslodavac nije zaključio policu osiguranja iz članka 100. i stavka 1. ovog članka.

XIII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 101.

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.

XIV. DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 102.

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

Članak 103.

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

Članak 104.

(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 povlašteni ili podređeni položaj.
(3) Povreda prava na sindikalno organiziranje smatra se povredom radne obveze.
(4) Sindikat se obvezuje da će svoje aktivnosti provoditi sukladno Zakonu i ovom Ugovoru.

Članak 105.

(1) Stranke ovog Ugovora suglasne su da u dobroj vjeri zajednički rješavaju uvjete za rad i djelovanje sindikata.
(2) Poslodavac se obvezuje da će o svom trošku sindikatu odnosno njegovoj podružnici osigurati sljedeće uvjete:

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

Članak 106.

(1) Sindikalni povjerenik odnosno predstavnik ima pravo kod Poslodavca štititi i promicati pojedinačna i kolektivna prava i interese članova Sindikata. U tu svrhu Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku odnosno sindikalnom predstavniku omogućiti pristup podacima važnim za ostvarivanje tog prava.
(2) Sindikalni povjerenik odnosno predstavnik mora svoje pravo i obvezu iz stavka 1. ovog članka ostvarivati tako da ni na koji način ne šteti djelotvornosti poslovanja Poslodavca.

Članak 107.

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

Članak 108.

(1) Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta 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.

XV. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA I NAČELO SOCIJALNOG MIRA

Članak 109.

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

Članak 110.

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

Članak 111.

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

Članak 112.

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

Članak 113.

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

XVI. ŠTRAJK I ŠTRAJK SOLIDARNOSTI

Članak 114.

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

Članak 115.

(1) Sindikati ili njihove udruge više razine imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova, zbog neisplate plaće ili dijela plaće, odnosno naknade plaće ako nisu isplaćene u roku od najmanje 30 (trideset) dana od dana dospijeća.
(2) Štrajk se mora najaviti Poslodavcu, odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren. Također, štrajk solidarnosti mora se najaviti Poslodavcu kod kojeg se taj štrajk organizira.
(3) Štrajk se ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen Zakonom,

odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele.

(4) Štrajk solidarnosti se smije započeti bez provedbe postupka mirenja, ali ne prije isteka dva dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira.

(5) U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

Članak 116.

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

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

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

- nadzor nad provoznošću i osposobljenošću javne ceste za siguran promet svakodnevnim pregledima javne ceste (ophodnja javne ceste)
- 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
- provoznost javne ceste u zimskom razdoblju najmanje u opsegu koji omogućuje odvijanje prometa uz uporabu zimske opreme, osiguranje tekućih podataka o stanju i provoznošću javne ceste.

XVII. AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE

Članak 117.

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 za izvršenje zakonskih i ugovornih obveza, a čije bi neizvršenje prouzročilo materijalne štete Poslodavcu
- za obavljanje poslova na radnim mjestima za koja je u razdoblju od 6 (šest) mjeseci dao poslovno uvjetovane otkaze ugovora o radu kao tehnološkom višku.
- za radna mjesta radnika koji su privremeno ustupljeni drugom Poslodavcu.

Članak 118.

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

(2) Broj angažiranih radnika na temelju sklopljenog ugovora s agencijom ne može prelaziti više od 5 % u odnosu na ukupni broj zaposlenih kod Poslodavca (osim u ljetnoj sezoni u Odjelu naplate cestarine)

(3) Ukoliko Poslodavac u slučaju izvanrednog povećanja opsega poslova rasporedom zaposlenih radnika ne može zadovoljiti potrebe povećanog opsega poslova, kao i u slučajevima zamjene radnika privremeno nesposobnog za rad, zamjene radnice radi korištenja rodiljnog dopusta, te i u svim drugim slučajevima iznimne potrebe za privremenim povećanjem broja radnika, može angažirati radnika temeljem sklopljenog privremenog ugovora o zapošljavanju s Agencijom. U svim ostalim slučajevima Poslodavac se obvezuje pridržavati važećih odredbi stavka 2. ovog članka Kolektivnog ugovora.

(4) Poslodavac je dužan na pisani zahtjev Radničkog vijeća/sindikalnog povjerenika dostaviti podatke o broju i razlozima sklapanja ugovora s agencijom za privremeno zapošljavanje u roku od 7 (sedam) dana od dana primitka zahtjeva.

XVIII. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA

Članak 119.

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

XIX. TRAJANJE I PRIMJENA OVOG UGOVORA

Članak 120.

(1) Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme u trajanju od dvije i pol godine s produženom primjenom od šest mjeseci, počevši od 01.01.2027. godine i smatra se sklopljenim kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih stranaka.
(2) Odredbe ovog Ugovora stupaju na snagu od dana 01.01.2027.

XX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 121.

(1) Svaka ugovorna stranka može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.
(2) U slučaju smanjenja prihoda od 5% Poslodavac će pokrenuti postupak izmjene Kolektivnog ugovora sukladno novonastaloj situaciji.
(3) U ime Sindikata pregovore o izmjenama i dopunama ovog Ugovora podnosi pregovarački odbor, na način određen u važećim odredbama Zakona o radu.
(4) Nakon dvije (2) godine trajanja Ugovora, Sindikat može organizirati sastanak s Poslodavcem na kojem će se raspraviti o materijalnim pravima radnika sukladno stanju na tržištu rada.
(5) Ugovorna stranka kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 30 (trideset) dana od dana primitka prijedloga te se obvezuje pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u daljnjem roku od 30 (trideset) dana od dana primitka prijedloga.
(6) Ako ugovorna stranka kojoj je podnesen prijedlog ne postupi u skladu s odredbama stavka 4. ovog članka, smatrat će se da su ispunjeni uvjeti za promjenu odredaba ovog Ugovora u postupku mirenja.

Članak 122.

(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.

ZAGREB, STUDENI 2026 GODINE

(2) U slučaju otkaza ovog ugovora, otkazni rok je dva mjeseca od dana dostave pisanog otkaza drugoj ugovornoj stranki.
(3) U slučaju bitnih promjena uvjeta poslovanja i materijalnog položaja Poslodavca (stavak 1, alineja 3 ovog članka) ugovorne stranke suglasno utvrđuju prestanak važenja ovog ugovora, pod uvjetom da ne uspiju isti uskladiti s nastalim promjenama.

Članak 123.

(1) Ugovorne stranke se obvezuju odmah pristupiti pregovorima u slučaju nastupa okolnosti iz članka 123.
(2) U slučaju nastupa okolnosti iz članka 123. stavka 1., Poslodavac se obvezuje poštivati sva prava radnika utvrđena ovim Ugovorom do trenutka sklapanja novog Kolektivnog ugovora, a najduže 6 (šest) mjeseci nakon dana otpočinjanja pregovora o novom Kolektivnom ugovoru.

Članak 124.

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

Članak 125.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 6 (šest) istovjetnih primjeraka, od kojih Poslodavac zadržava 2 (dva) primjerka, Sindikat zadržava 2 (dva) primjerka te se 2 (dva) primjerka dostavljaju nadležnom ministarstvu.

EGIS ROAD OPERATION CROATIA d.o.o.

egis road operation Croatia
Martićeva 47, Zagreb

Zrinko Hržić,
Direktor

NEZAVISNI CESTARSKI SINDIKAT

NEZAVISNI CESTARSKI SINDIKAT Podružnica HAC

Anđelko Kasunić,
Predsjednik Sindikata

NEZAVISNI CESTARSKI SINDIKAT Podružnica EGIS NCS

Tomislav Pospiš,
Predsjednik podružnice EGIS ROC