KOLEKTIVNI UGOVOR

HRVATSKE AUTOCESTE d.o.o.
2026. godina

SADRŽAJ

I. OPĆE ODREDBE ____ *4*

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA ____ *4*

III. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU ____ *7*

IV. ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA ____ *10*

Zaštita privatnosti radnika ____ 10

Zaštita dostojanstva radnika ____ 10

V. OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA ZA RAD ____ *11*

VI. RADNO VRIJEME ____ *12*

Nepuno radno vrijeme ____ 12

Skraćeno radno vrijeme ____ 13

Prekovremeni rad ____ 13

Preraspodjela radnog vremena ____ 13

Rad u smjenama ____ 15

Pripravnost/rad po pozivu ____ 15

VII. ODMORI I DOPUSTI ____ *16*

Stanka ____ 16

Dnevni odmor ____ 17

Tjedni odmor ____ 17

Godišnji odmor ____ 17

Plaćeni dopust ____ 20

Neplaćeni dopust ____ 21

VIII. PLAĆE ____ *22*

Rasponi i grupe složenosti ____ 23

Povećanja plaće ____ 26

Povećanje plaće – stimulacija ____ 27

Naknada plaće ____ 27

Naknada za vrijeme privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) ____ 28

IX. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA ____ *28*

Dodaci na plaću ____ 28

Dodatak na plaću za završen poslijediplomski studij ____ 30

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti ____ 30

Otpremnina u slučaju odlaska u mirovinu ____ 30

Otpremnina zbog poslovno i osobno uvjetovanog otkaza ugovora o radu ____ 31

Stimulativna otpremnina ____ 31

Solidarna pomoć ____ 31

Dnevnica za službeno putovanje 32
Terenski dodatak 32
Naknada za odvojeni život 33
Naknada za trošak prijevoza 33
Naknada za korištenje privatnog automobila 34
Jubilarna nagrada 35
Učeničke i studentske naknade 35
Stipendije 35
Osiguranje radnika 35
X. X. NAPLATA MEĐUSOBNIH POTRAŽIVANJA POSLODAVCA I RADNIKA 36
XI. XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM I OBVEZA ČUVANJA POSLOVNE TAJNE 36
Obveza čuvanja poslovne tajne 36
XII. NAKNADA ŠTETE 36
XIII. OTKAZ UGOVORA O RADU 38
XIV. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA 38
Pravo zaposlenja na drugim poslovima 39
XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU 40
XVI. DJELOVANJE SINDIKATA 40
XVII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA 42
XVIII. ŠTRAJK 43
XX. AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE 45
XXI. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA 45
XXII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE 45

Na temelju članka 192. Zakona o radu (Narodne novine broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/2022, 64/2023, 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, Ulica Stjepana Širole 4 OIB: 57500462912 (u daljnjem tekstu: **Poslodavac**), s jedne strane, i

NEZAVISNI CESTARSKI SINDIKAT, Zagreb, Ulica Stjepana Širole 4, OIB: 84712436363 (u daljnjem tekstu: **Sindikat**), s druge strane,

sklopili su 13. studenoga 2026. 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, Ulica Stjepana Širole 4, OIB: 57500462912**, 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.
(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 jednako na muški i ženski rod.

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, gospodarska djelatnost ili dio gospodarske djelatnosti, a koji zadržava svoju gospodarsku

cjelovitost, na novog poslodavca se prenose i svi ugovori o radu radnika koji rade u poduzeću ili dijelu poduzeća koji je predmet prenošenja, odnosno koji su vezani za obavljanje gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti koja 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, te za stalne sezonske poslove 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, i to za zamjenu privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.
(3) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine odnosno s istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu čije ukupno trajanje nije duže od tri godine.
(4) Iznimno, ugovor o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme smije trajati neprekinuto duže od tri godine u slučajevima predviđenima Zakonom.
(5) Zbog provedbe projekta implementacije novog sustava elektroničke naplate cestarine u Republici Hrvatskoj, i to na temelju rješenja slobodnog protoka prometa s više voznih trakova, bez zaustavljanja vozila s beskontaktnim načinima plaćanja, predviđenog Nacionalnim planom oporavka i otpornosti RH 2021. – 2026. i sufinanciranog od strane EU kroz Mehanizam za oporavak i otpornost, u skladu s člankom 12. stavak 7. točka 3. Zakona o radu, za radno mjesto „blagajnik naplate cestarine“ se smije ugovoriti trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, u trajanju dužem od tri godine, a najduže do puštanja novoimplementiranog sustava naplate cestarine u punu funkcionalnost.
(6) Poslodavac može utvrditi obvezu prethodne provjere sposobnosti, znanja i vještina radnika za obavljanje pojedinih poslova te način provjere.
(7) 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.
(8) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena, odnosno prestankom postojanja razloga radi kojih je sklopljen.
(9) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme, osim ugovora o radu na određeno vrijeme iz stavka 4. i 5. ovog članka. U slučaju isteka ugovora o radu na određeno vrijeme, radnikov samovoljni dolazak na posao bez pisane suglasnosti Poslodavca ne smatra se nastavkom radnog odnosa kod Poslodavca.

Članak 8.

(1) S radnikom koji se prvi put zapošljava kod Poslodavca, kao i s radnikom koji mijenja radno mjesto kod Poslodavca 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 jedan tjedan.
(6) Način praćenja probnog rada uredit će se Pravilnikom o radu.

Članak 9.

Poslodavac je obvezan radniku u radnom odnosu osigurati obavljanje posla za koje je sklopio ugovor o radu te mu za izvršeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama i nalozima 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 za popunu potrebnih sistematiziranih, a još nepopunjenih radnih mjesta, u pravilu raspisivati interni natječaj te ga provesti sukladno internim aktima Poslodavca.
(8) Prilikom popune radnih mjesta kod Poslodavca, prednost pri odabiru pod jednakim uvjetima imaju postojeći radnici s najmanje 5 (pet) godina radnog iskustva kod Poslodavca, pod uvjetom da ispunjavaju sve formalne uvjete za određeno radno mjesto.
(9) Ako se za popunu radnih mjesta raspisuje interni natječaj, Poslodavac je o tome obvezan obavijestiti radnike putem oglasnih ploča svih ustrojstvenih jedinica, kao i Sindikat na službenu mail adresu Sindikata: ncs@ncs.hr

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 obvezan 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 obvezan 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 važećeg Zakona o zaštiti na radu.

Članak 19.

(1) Radnik je dužan rad obavljati sukladno pravilima zaštite na radu propisanima važećim Zakonom o zaštiti na radu, propisima donesenima na temelju Zakona, drugim propisima, uputama Poslodavca odnosno njegovih ovlaštenika te uputama proizvođača strojeva i uređaja, osobnih zaštitnih sredstava i radnih tvari. Radnik je obvezan 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 obvezan 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 prijeti 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 važećem Zakonu o zaštiti na radu.
(3) Poslodavac je obvezan u najkraćem mogućem roku 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 obvezan 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 prijeti 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 važećim 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 važećem Pravilniku o porezu na dohodak; povjerenici za zaštitu na radu putovat 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 Poslodavca za obnašanje funkcije povjerenika.

IV. ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita privatnosti radnika

Članak 31.

(1) Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, kao i podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invaliditeta, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i tome slično, a Poslodavac ih je dužan štititi u skladu sa Zakonom i posebnim propisima.
(2) Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi Poslodavca.
(3) Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.
(4) Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom te ih je dužna štititi u skladu sa Zakonom i posebnim propisima.
(5) Neovlašteno iznošenje podataka iz prethodnog stavka ovog članka smatra se težom povredom radne obveze.

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 zaštiti 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, etičkih, 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 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) Ako Poslodavac u roku iz prethodnog stavka ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
(7) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.
(8) 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.
(9) Svi podaci prikupljeni i utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.
(10) 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.
(11) 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.
(12) 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. Za ostala pravila o teretu dokazivanja primjenjuju se odredbe važećeg Zakona.

V. OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA ZA RAD

Članak 34.

(1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
(2) Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz prethodnog stavka ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.
(3) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.
(4) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada ili uvođenja novih tehnologija ili sredstava za rad za koja radnik nije osposobljen, Poslodavac će o svom trošku, a u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.
(5) Ako kod Poslodavca postoji potreba za radnim mjestom, a ne postoji kvalificirani radnik, Poslodavac može platiti prekvalifikaciju (tečaj, predavanje, vježbu) radniku.

Članak 35.

(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 hitnih intervencija, odnosno poslova koji bi mogli ugroziti zdravlje i život pripravnika, drugih radnika Poslodavca te korisnika autocesta.
(4) Raspoređivanje pripravnika na poslove iz prethodnog stavka ovog članka predstavlja teško povredu radne obveze.

(5) U smislu ovog Ugovora, pripravnik je, osim osobe koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, kao i osoba koja je već bila zaposlena u tom zanimanju, ali u istome nije provela onoliko vremena koliko je aktima Poslodavca propisano kao trajanje pripravničkog staža.
(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 36.

(1) Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) iz članka 35. ovog Ugovora 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 35. 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:
- 3,60 pripravniku koji ima visoku stručnu spremu,
- 3,30 pripravniku koji ima višu stručnu spremu,
- 3,00 pripravniku koji ima srednju ili nižu stručnu spremu.

VI. RADNO VRIJEME

Članak 37.

(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 38.

(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 ugovorenom radnom vremenu kod Poslodavca.
(6) Ostala prava iz radnog odnosa radnici koji rade nepuno radno vrijeme ostvaruju kao da su radili u punom radnom vremenu.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 39.

(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 ovog članka, 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 40.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim sličnim slučajevima prijeke 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 smanjenja radne sposobnosti.
(3) Trudnica, roditelj s djetetom do 8 (osam) godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
(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 naložen, 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 41.

(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 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 nejednakom rasporedu i 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) 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. studenoga za Sektor za održavanje osim Odjela za upravljanje i vođenje prometa – do 31. prosinca.
Ako 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 studenome za radnike Sektora za održavanje, osim Odjela za upravljanje i vođenje prometa – do 31. prosinca, 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) Blagajniku naplate cestarine koji radi na naplatnoj postaji gdje se radi samo u jednoj smjeni, vrijeme od 15 minuta za primopredaju i/ili obračun smjene priznaje se kao preraspodijeljeno radno vrijeme.
(12) 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.
(13) 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.
(14) 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 zadovolji jedan od prethodno navedenih uvjeta radno mjesto voditelj smjene naplatne postaje se ustrojava s pet (5) izvršitelja u razdoblju od 15. lipnja do 15. rujna.
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).
(15) Korištenje slobodnih dana preraspodjele obračunavat će se prema članku 49. stavku 5. ovog Ugovora.

Rad u smjenama

Članak 42.

(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.

(4) 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 posao će se 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.

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

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

Članak 43.

(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) Kod promjene rasporeda rada protivno prethodnom stavku ovoga članka, odnosno unutar 4 (četiri) dana, prvi dan rada prema izmijenjenom rasporedu smatra se prekovremenim radom, a ostali dani smatraju se redovnim radom.

(6) 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.

Pripravnost/rad po pozivu

Članak 44.

(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 postrojbi.
(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 45.

(1) Radnik koji radi najmanje 6 (šest) sati dnevno, ali ne više od 8 (osam) 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 obvezan 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 46.

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 u trajanju od dva sata dnevno, koje može koristiti jednokratno ili dva puta tijekom radnog vremena u trajanju od po sat vremena.

Dnevni odmor

Članak 47.

(1) Između dva uzastopna radna dana, odnosno tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno ako Zakonom 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 48.

(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 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 obvezan 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 obvezan omogućiti korištenje tjednog odmora u neprekinutom trajanju od 48 sati 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 49.

(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 31 (trideset i jedan) radni dan.
(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 25 (dvadeset pet) radnih dana.
(4) Slijepi radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 35 (trideset i pet) radnih dana.
(5) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad te naknadu za troškove prehrane i dodatka na plaću iz članka 78. stavak 14. ovog Ugovora).
(6) Naknada plaće iz prethodnog stavka radniku se isplaćuje prilikom isplate plaća svim radnicima za mjesec u kojem je radnik koristio godišnji odmor.

Članak 50.

(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).
(4)

Članak 51.

(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 52.

(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 54. ovog Ugovora nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.
(2) Razdoblje prekida rada zbog vojne službe ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga ne uračunava se u rok iz stavka 1. ovog članka za stjecanje prava na puni godišnji odmor iz članka 49. stavka 1. ovog Ugovora.

Članak 53.

(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, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Članak 54.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 (četiri) tjedna ili 20 (dvadeset) radnih dana. Trajanje godišnjeg odmora duže od 4 (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 radna dana
- od 10 do 15 godina	4 radna 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 invaliditeta 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 ovlaštenog liječnika	5 radnih dana
- ima status hrvatskog branitelja	2 radna 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 49. stavkom 1., osim u slučaju opisanom u članku 49. 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 55.

(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) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz prethodnog stavka ovog članka radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Članak 56.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada i potrebe radnika, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(2) Poslodavac će uvažavajući potrebe poslovnih procesa, na početku godine donijeti odluku o obveznom korištenju dana godišnjih odmora koji prethode vikendima ili padaju odmah nakon vikenda.

Članak 57.

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

Članak 58.

(1) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(2) Radnik koji zbog korištenja rodiljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, ozljede na radu ili profesionalne bolesti nije iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, ili ga je iskoristio djelomično, ima pravo iskoristiti taj godišnji odmor, uključujući i godišnji odmor za kalendarsku godinu koja prethodi kalendarskoj godini povratka na rad, po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja kalendarske godine koja slijedi nakon godine njegova povratka na rad.

Članak 59.

(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 60.

(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.

Plaćeni dopust

Članak 61.

(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 ili posvojenja djeteta	5 dana
- smrti supružnika, djeteta, posvojitelja, posvojenika, roditelja, braće, sestara i unuka	5 dana
- teške bolesti roditelja, bračnog ili izvanbračnog druga, punoljetne djece, očuha, maćehe, posvojitelja ili posvojenika, skrbnika ili štićenika	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
- teške bolesti roditelja supružnika	3 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
- sistematski pregled na zahtjev radnika	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.
(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 ostvarene u prethodna tri mjeseca. Naknada plaće se isplaćuje prilikom isplate plaće svim radnicima za mjesec u kojem je radnik koristio plaćeni dopust.

Članak 62.

(1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutna i neplanirana nazočnost, u skladu sa Zakonom.
(2) O potrebi korištenja prava iz stavka 1. i 2. ovog članka, radnik treba obavijestiti Poslodavca, odnosno svojeg nesposredno nadređenog rukovoditelja koji je dužan voditi evidenciju o takvoj odsutnosti radnika, a radnik je dužan naknadno dostaviti dokaz o postojanju opravdanog razloga iz stavka 1. ovog članka.

Članak 63.

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 64.

(1) Poslodavac može radniku posebnim sporazumom između radnika i Poslodavca na njegov pisani i obrazloženi zahtjev 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 zahtjev, a o čemu Poslodavac s radnikom sklapa poseban sporazum.
(5) Radnici 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

Članak 65.

(1) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 (pet) radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.
(2) Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja s njim živi u istom kućanstvu i koja skrb joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
(3) Radnik je dužan u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, dostaviti dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 2. ovog članka.
(4) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi radnika se ne odjavljuje iz obveznih osiguranja.

VIII. PLAĆE

Članak 66.

(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 67.

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 68.

(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 za listopad 2026. utvrđuje se u iznosu od 604,91 EUR.
(4) Mjesečna plaća radnika utvrđuje se prema stvarnom mjesečnom fondu sati tako da se pomnoži osnovica iz stavka 3. ovog Ugovora s pripadajućim koeficijentom (ugovoreni koeficijent plaće svakog radnika)

uvećanim za dodatak s osnove minulog rada iz članka 72. ovoga Ugovora te se pridodaju uvećanja plaće iz članka 73. ovog Ugovora.
(5) Korekcija osnovice provodit će se jednom godišnje sukladno postotku rasta potrošačkih cijena u Republici Hrvatskoj, prema službenim podacima Državnog zavoda za statistiku za proteklih dvanaest mjeseci, na dan 1. siječnja za svaku kalendarsku godinu za vrijeme važenja ovog Ugovora, a iznimno i na dan 1. srpnja ukoliko Državni zavod za statistiku objavi rast troškova života od 5% ili više.
(6) Korigirana osnovica primjenuje se od 1. siječnja tekuće godine te se isplaćuje u veljači s obračunom plaće za siječanj tekuće godine.

Članak 69.

(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 70.

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 71.

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

I. GRUPA Grupa poslova podrazumijeva jednostavan rutinski rad koji ne zahtijeva posebno obrazovanje.	**2,00 – 2,20**
- ČISTAČ	2,00
- DOMAR	2,00
- POSLUŽITELJ	2,20
II. GRUPA Grupa poslova podrazumijeva manje složene poslove i zadatke, odnosno rad pomoću jednostavnih sredstava za rad za koji su dovoljne pisane upute.	**2,25 – 2,55**
- POMOĆNI RADNIK	2,30
- CESTAR	2,35
- DOSTAVLJAČ	2,40
- OPERATER ZA KONTROLU PRISTUPA I INFORMIRANJE	2,40
- VOZAČ STROJAR II	2,40
- CESTAR STROJAR	2,55
III. GRUPA Grupa podrazumijeva srednje složene poslove i zadatke na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova.	**2,60 – 3,05**
- OPERATER NA CENTRALI	2,60
- VATROGASAC	2,70
- RUKOVATELJ CENTRALNOG GRIJANJA - DOMAR	2,70

- ADMINISTRATOR NA POSLOVIMA DOSTAVE	2,70
- REFERENT	2,90
- BLAGAJNIK NAPLATE CESTARINE	2,90
- VATROGASAC VOZAČ	2,90
- VOZAČ STROJAR I	2,90
- STROJOBRAVAR	2,90
- AUTOELEKTRIČAR	2,90
- AUTOLIMAR	2,90
- AUTOMEHANIČAR	2,90
- ELEKTRIČAR	2,90
- VATROGASAC VODITELJ VATROGASNE GRUPE	3,00

IV. GRUPA **3,10 – 3,55**

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

- VODITELJ SMJENE NAPLATNE POSTAJE	3,10
- VODITELJ SMJENE VATROGASNE POSTAJE	3,20
- SKLADIŠTAR TJO	3,20
- OPHODAR	3,30
- OPERATER RCNUP	3,30
- SAMOSTALNI REFERENT	3,40
- ADMINISTRATOR TJO	3,50
- POSLOVOĐA ELEKTROODRŽAVANJA/MEHANIČKE RADIONE/STROJA ZA HPS	3,50
- OPERATER ZA INFORMIRANJE KORISNIKA	3,50
- KOMERCIJALIST PRODAJE PRETPLATE	3,50
- NADZORNIK UTRŠKA CESTARINE	3,50
- SERVISER NAPLATE CESTARINE II	3,50
- SERVISER II – ZA TEHNIČKO ODRŽAVANJE	3,50

V. GRUPA **3,60 – 4,55**

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

- OPERATER SCNUP	3,60
- SERVISER NAPLATE CESTARINE I	3,70
- VIŠI SAMOSTALNI REFERENT	3,70
- ZAPOVJEDNIK VATROGASNE ISPOSTAVE	4,00
- SURADNIK	4,20
- KONTROLOR NAPLATE CESTARINE	4,30
- VIŠI SURADNIK II	4,40
- VIŠI SURADNIK II – U VATROGASNOJ POSTROJBI	4,40

VI. GRUPA **4,60 – 5,15**

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

- ZAPOVJEDNIK VATROGASNE POSTAJE	4,60
- VIŠI SURADNIK I	4,70
- VIŠI ADMINISTRATIVNI SURADNIK UPRAVE	4,70
- SPECIJALIST FINANCIJSKIH TEHNOLOGIJA	4,70
- KONTROLOR	4,80
- POMOĆNIK VODITELJA TJNC/TJO/ELEKTROODRŽAVANJA	4,90

- VODITELJ GRUPE II	5,00
- VIŠI STRUČNI SURADNIK ZA EU FONDOVE	5,00
- VIŠI STRUČNI SURADNIK ZA PROJEKTIRANJE	5,00
- VODITELJ ISPOSTAVE	5,10

VII. GRUPA **5,20 – 6,20**

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

- GLAVNI INŽENJER II	5, 30
- ZAMJENIK ZAPOVJEDNIKA VATROGASNE POSTROJBE	5,30
- VODITELJ IZVLAŠTENJA	5,30
- VODITELJ ZA RAZVOJ LJUDSKIH POTENCIJALA	5,30
- VODITELJ ZA UPRAVLJANJE LJUDSKIM POTENCIJALIMA	5,30
- VODITELJ ZA IMPLEMENTACIJU PROMETNIH PROPISA	5,30
- VODITELJ BCP	5,30
- VODITELJ UGOVORA ZA KORIŠTENJE CESTOVNOG ZEMLJIŠTA	5,30
- VODITELJ ZA ODNOSE S JAVNOŠĆU	5,30
- VODITELJ ZA PRAĆENJE PROJEKATA	5,30
- VODITELJ ZA POSLOVE UPRAVLJANJA DOKUMENTIMA UREDA UPRAVE	5,30
- VODITELJ ZA OKOLIŠNU ODRŽIVOST	5,30
- VODITELJ POSLOVA ZA ODRŽIVOST	5,30
- VODITELJ GRUPE I	5,30
- PRAVNI SURADNIK JAVNE NABAVE	5,30
- SAMOSTALNI IT INŽENJER	5,30
- VODITELJ ZA ADMINISTRATIVNE POSLOVE U SEKTORU ZA ODRŽAVANJE	5,30
- SPECIJALIST JAVNE NABAVE	5,50
- KONTROLOR POSLOVANJA	5,60
- VODITELJ TEHNIČKE JEDINICE (održavanja/naplate cestarine)	5,80
- VODITELJ PROJEKTA ZA PRAĆENJE STANJA OKOLIŠA	5,80
- VODITELJ ZA RAČUNOVODSTVENE TEHNOLOGIJE I PROCESE	5,80
- VODITELJ ZA PRODAJU I MARKETING	5,80
- VODITELJ ZA KREDITE	5,80
- VODITELJ ZA EU FONDOVE	5,80
- VODITELJ RAČUNOVODSTVENIH POSLOVA SEKTORA ZA NAPLATU CESTARINE	5,80
- VODITELJ ZA MEĐUNARODNU SURADNJU	5,80
- GLAVNI INŽENJER I	5,90
- VODITELJ INTERVENTNOG TIMA ZA PROVOĐENJE PZD	5,90
- VODITELJ ZA INTEGRIRANO UPRAVLJANJE RIZICIMA	5,90
- VODITELJ ZA FUNKCIJU USKLAĐENOSTI POSLOVANJA	5,90
- VIŠI PRAVNI SURADNIK	6,00

VIII. GRUPA **6,25 – 7,15**

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

- REVIZOR	6,30
- VODITELJ PROJEKTIRANJA	6,30
- ZAPOVJEDNIK VATROGASNE POSTROJBE	6,30
- ŠEF ODJELA	6,30
- GLAVNI AUDITOR ZA SUSTAVE UPRAVLJANJA	6,30
- VODITELJ ZA KIBERNETIČKU I INFORMACIJSKU SIGURNOST	6,30

- ŠEF ODJELA ZA PRAVNE POSLOVE	6,80
- KOORDINATOR	6,90
- KORPORATIVNI TAJNIK	7,10

IX. GRUPA **7,20 – 8,60**

Grupa poslova podrazumijeva najsloženije poslove i zadatke s najvećim značenjem za poslovanje, provođenje strateških ciljeva, inovativnost, vodstvo i usmjerenost na organizaciju.

- POMOĆNIK DIREKTORA SEKTORA	7,30
- VODITELJ REVIZIJE	7,50
- ŠEF SAMOSTALNOG ODJELA	7,50
- PREDSTOJNIK UREDA UPRAVE	8,10
- SAVJETNIK UPRAVE	8,30
- DIREKTOR SEKTORA	8,60

(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.

Povećanja plaće

Članak 72.

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 73.

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

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

Ako je radnik u dane blagdana i neradne dane određene zakonom koji uređuje dane blagdana i neradne dane u Republici Hrvatskoj radio više od 8 (osam) 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 u pripravnosti kod kuće, odnosno izvan prostora koji je odredio Poslodavac, za svakih 10 efektivnih sati pripravnosti broj radnih sati za taj mjesec uvećava se za 1 sat radnog vremena provedenog u normalnim uvjetima rada, a na dane blagdana 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 74.

(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 radovi u tunelu pod prometom kada je radnik direktno izložen utjecaju prometa
- efektivni radovi u CZP pod obostranim prometom koji se izvode uz mjeru PRP-a
- efektivni radovi u zaustavnom traku pod prometom koji se izvode uz mjeru PRP-a
- efektivni radovi na bankini autoceste koji se izvode uz mjeru PRP-a
- radovi postavljanja i skidanja prometne signalizacije
- rad u strojevima bez klima uređaja iznad +31-ºC
- rad na temperaturi ispod -5ºC i iznad +35ºC ili na temperaturi ispod -1ºC 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 45º i većim,
- rad na vjetru iznad 20 m/s.

(2) Evidenciju tako 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 ako 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 42. ovog Ugovora rad organiziran u međusmjenama, obračun se vrši sukladno vremenu provedenom na radu u pojedinoj smjeni.

Povećanje plaće – stimulacija

Članak 75.

(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 76.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca ili plaće za prethodni mjesec, ako je to za njega povoljnije, u sljedećim slučajevima:

- blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora
- 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 prijeti opasnost za život i zdravlje
- ako dođe na posao, a prethodnog dana ili ranije nije obaviješten da se toga dana neće raditi
- ako dođe do prekida rada, ali ne krivnjom radnika
- obavljanja zadataka povjerenika radnika za zaštitu na radu
- sindikalne aktivnosti
- po pozivu državnih institucija (sud, DORH, USKOK, tijela državne uprave) u svojstvu svjedoka ili tuženika vezano za rad ili iz rada
- plaćenog dopusta
- jednog dana za opravdano neplaniranu odsutnost s posla iz članka 62. stavak 1. ovog Ugovora.

Naknada za vrijeme privremene nesposobnosti za rad (bolovanje)

Članak 77.

(1) U slučaju privremene nesposobnosti za rad radnika zbog bolesti ili ozljede ili zbog određenog liječenja ili medicinskog ispitivanja koje se ne može obaviti izvan radnog vremena osiguranika, Poslodavac za prva 42 dana privremene nesposobnosti isplaćuje radniku naknadu plaće iz svojih sredstava, dok se nakon 42. dana predmetna naknada isplaćuje na teret Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje (u daljnjem tekstu: **HZZO**).

(2) Važećim Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju propisani su slučajevi u kojima se naknada plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad isplaćuje na teret HZZO-a ili državnog proračuna od prvog dana privremene nesposobnosti za rad.

(3) Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i u drugim slučajevima utvrđenim propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 85 % od osnovice iz stavka 9. ovog članka (utvrđene Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju).

(4) Naknada u visini 100 % osnovice iz stavka 9. ovog članka radniku pripada za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu, privremene nesposobnosti zbog komplikacija u vezi s trudnoćom i porodom, korištenja rodiljnog dopusta te u drugim slučajevima predviđenim u važećem Zakonu o obveznom zdravstvenom osiguranju za svo vrijeme trajanja tih okolnosti

(5) Radnik za vrijeme bolovanja zbog njege bolesnog djeteta do navršene 7. godine života ima pravo na naknadu plaće u visini 100% osnovice iz stavka 9. ovog članka.

(6) Radnik za vrijeme bolovanja zbog njege bolesnog djeteta do navršenih 18 godina života ima pravo na naknadu plaće u visini od 80 % osnovice iz stavka 9. ovog članka.

(7) Iznos naknade plaće iz stavaka 4., 5. i 6. ovog članka ne ograničava se zakonski propisanim najvećim iznosom naknade plaće (zakonskim limitom) koji vrijedi za naknade koje se isplaćuju na teret sredstava HZZO-a.

(8) Odredbe stavaka 4., 5. 6. i 7. ovog članka primjenuju se kao povoljnije pravo za radnika u smislu Zakona, a njihova primjena ne utječe na pravo Poslodavca na povrat naknade plaće od HZZO-a u visini i pod uvjetima propisanim Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju.

(9) Naknada plaće određuje se od osnovice za naknadu plaće koju čini prosječni iznos plaće koja je osiguraniku isplaćena u posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupio slučaj na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu plaće, neovisno o tome na čiji se teret isplaćuje, osim kada je posebnim zakonom drukčije propisano.

(10) Poslodavac ima pravo zatražiti od nadležnog tijela provjeru opravdanosti privremene nesposobnosti za rad radnika.

IX. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Dodaci na plaću

Članak 78.

(1) Radnik ostvaruje pravo na regres u ukupnom neoporezivom iznosu od 300 EUR. Regres se isplaćuje uz isplatu plaće za mjesec lipanj. Radniku koji u trenutku isplate još nije stekao pravo na puni godišnji odmor,

isplatit će se razmjerni dio regresa, a razlika do punog neoporezivog iznosa do 300 EUR isplatit će se nakon što stekne pravo na puni godišnji odmor.
(2) Razmjerni dio regresa iz prethodnog stavka ovog članka utvrđuje se razmjerno broju mjeseci provedenih na radu kod Poslodavca u kalendarskoj godini za koju radnik 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 povodom uskrsnih blagdana, uz isplatu plaće koja prethodi Uskrsu, isplatiti uskrsnica koja se sastoji od jednokratnog dodatka na plaću neoporezivom iznosu od 200 EUR i dara u naravi u visini neoporezivog iznosa prema važećim propisima za nabavku životnih potrepština, koji u trenutku pisanja ovog Ugovora iznosi 133 EUR.
(5) Pravo na isplatu uskrsnice (jednokratnog dodatka na plaću i dara u naravi) imaju radnici koji su u trenutku isplate plaće iz stavka 4. ovog članka u radnom odnosu kod Poslodavca najmanje 6 (šest) mjeseci.
(6) Poslodavac će radniku koji je u trenutku isplate zaposlen kod Poslodavca najmanje 6 (šest) mjeseci, temeljem Pravilnika o porezu na dohodak isplatiti dohodak u iznosu od 100 EUR uz isplatu plaće za mjesec lipanj.
(7) Nakon završetka ljetne sezone, svakom radniku će biti isplaćen iznos u visini do 380 EUR kao nagrada za njihov doprinos i ostvarene rezultate tijekom razdoblja od 1. lipnja do 30. rujna tekuće godine. Puni iznos nagrade bit će isplaćen radnicima koji su efektivno odradili predviđen fond sati, sukladno rasporedu rada tijekom mjeseci lipnja, srpnja, kolovoza i rujna tekuće godine. Radnicima koji ne odrade predviđen fond sati, nagrade će se proporcionalno umanjiti za neodrađene sate, osim radnika koji su privremeno nesposobni za rad zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, kojima će se predmetne nagrade isplatiti u punom iznosu. U efektivno odrađen fond sati ubrajaju se isključivo sati koje je radnik odradio kao i sati iz članka 49. i članka 76. ovog Ugovora, za koje se sukladno ovom Ugovoru radniku isplaćuje naknada plaće. Nagrada će se radniku isplatiti u roku 5 dana od isplate plaće za mjesec rujan.
(8) Radniku će se isplatiti jednokratni dodatak na plaću povodom božićnih i novogodišnjih blagdana (božićnica) uz isplatu plaće za mjesec studeni, u neoporezivom iznosu od 200 EUR.
(9) 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.
(10) Radniku će se za blagdan Svetog Nikole isplatiti dar za svako dijete do 15 (petnaest) godina starosti u maksimalno neoporezivom iznosu, koji u trenutku pisanja ovog Ugovora iznosi 140 EUR.
(11) Pravo iz prethodnog stavka ovog članka radnici imaju samo za djecu koja su upisana u poreznu karticu radnika kao uzdržavani članovi uže obitelji.
(12) Za vrijeme trajanja ovog Ugovora Poslodavac će svakom radniku uplatiti u III. mirovinski stup 67 EUR mjesečno, odnosno 804 EUR godišnje, odnosno u maksimalno neoporezivom iznosu 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.
(13) Poslodavac će radniku isplatiti novčanu paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane radnika u iznosu od 100 EUR mjesečno, odnosno u maksimalno neoporezivom iznosu, razmjerno broju dana provedenih u radnom odnosu kod Poslodavca u mjesecu za koji se isplaćuje plaća. Maksimalno neoporezivi iznos u trenutku pisanja ovog Ugovora iznosi 1.200 EUR godišnje.
(14) Poslodavac će radniku temeljem članka 7. stavka 2. pod rbr. 18. (nagrada za radne rezultate) trenutno važećeg Pravilnika o porezu na dohodak isplatiti dodatak na plaću u neoporezivom iznosu od 60 EUR mjesečno razmjerno broju dana provedenih u radnom odnosu kod Poslodavca u mjesecu za koji se isplaćuje plaća.
(15) 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.

Dodatak na plaću za završen poslijediplomski studij

Članak 78.a

(1) Radnik ostvaruje pravo na dodatak na osnovnu plaću za završen poslijediplomski studij pod uvjetima propisanim ovim člankom u visini od:
– 8% za završen poslijediplomski specijalistički studij (*univ.spec.*) ili stečen akademski stupanj magistra znanosti (*mr.sc.*)
– 15% za stečen akademski stupanj doktora znanosti (*dr.sc.*)
(2) Pravo na dodatak iz stavka 1. ovog članka radnik ostvaruje ako su kumulativno ispunjeni sljedeći uvjeti:
1. Završen poslijediplomski studij i stečena akademska kvalifikacija nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen, ali se odnosi na područje kojim se radnik bavi u okviru poslova svoga radnog mjesta i
2. Radnik u svakom dvogodišnjem razdoblju od dana stjecanja prava na dodatak iz stavka 1. ovoga članka ispuni barem jedan od sljedećih uvjeta aktivne stručne djelatnosti:
a) javno objavi barem jedan stručni rad vezan uz područje poslijediplomskog studija ili uz poslove radnog mjesta, ili
b) sudjeluje na stručnom seminaru, konferenciji ili sličnom skupu kao predavač.
(3) Uvjeti iz stavka 2. točke 2. ovog članka ocjenuju se na kraju svakog dvogodišnjeg razdoblja. Radnik je dužan dostaviti Poslodavcu odgovarajuće dokaze o ispunjenju uvjeta najkasnije u roku od trideset (30) dana od isteka dvogodišnjeg razdoblja.
(4) Ako radnik u propisanom roku ne dostavi dokaze ili ne ispuni uvjete iz stavka 2. točke 2. ovog članka, pravo na dodatak miruje od prvoga dana idućeg kalendarskog mjeseca. Pravo na dodatak prestaje mirovati od prvog dana kalendarskog mjeseca koji slijedi nakon što radnik ispuni propušteni uvjet i dostavi odgovarajuće dokaze.
(5) Odredba stavka 2. točke 2. ovog članka ne primjenjuje se na radnika koji je u prethodnom dvogodišnjem razdoblju bio odsutan s rada zbog bolesti, rodiljnog ili roditeljskog dopusta, ili drugog opravdanog razloga koji mu je objektivno onemogućio ispunjenje tih uvjeta. U tom slučaju dvogodišnje razoblje se produljuje za vrijeme trajanja opravdane odsutnosti.
(6) Pravo na dodatak utvrđuje se pisanom odlukom Poslodavca, na zahtjev radnika. Uz zahtjev radnik je dužan priložiti ovjerenu presliku diplome ili druge javne isprave kojom se dokazuje stjecanje akademske kvalifikacije.
(7) Radnik može ostvariti pravo samo na jedan dodatak iz ovoga članka, i to po osnovi najviše stečene kvalifikacije.

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 79.

(1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, Poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove sukladno odredbama Zakona, ima pravo na otpremninu u iznosu propisanom trenutno važećim Pravilnikom o porezu na dohodak.
(2) Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu iz prethodnog stavka ovog članka.

Otpremnina u slučaju odlaska u mirovinu

Članak 80.

(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 1.500 EUR neto te na oporezivi dio u iznosu od 2.000 EUR neto.
(2) Kod utvrđivanja prava na otpremninu za radnike iz Vatrogasne postrojbe primijenit će se važeće odredbe iz Zakona o vatrogastvu.

Otpremnina zbog poslovno i osobno uvjetovanog otkaza ugovora o radu

Članak 81.

(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 3 (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 33.976,32 EUR neto.

Stimulativna otpremnina

Članak 82.

(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 važećeg Zakona o mirovinskom osiguranju, a najviše do 5 (pet) godina.
(2) Radnicima iz prethodnog stavka ovog članka, osim otpremnine iz članka 80. 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 33.976,32 EUR 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 83.

(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 82. ovog Ugovora, mogu biti obuhvaćeni radnici Poslodavca kod kojih je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad, smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom.
(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 84.

(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:

- invaliditet utvrđen rješenjem Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje (HZMO) nastalog na radu ili u vezi s radom, od 600 EUR do maksimalno 663,61 EUR, i to za invaliditet do 30 % 600 EUR, invaliditet od 31 % do 60 % 611,80 EUR i invaliditet od 61 % naviše 663,61 EUR. 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

- invaliditet – od 100% utvrđen rješenjem HZMO-a – radnicima upisanim u očevidnik HZMO-a u iznosu od 600 EUR jednom godišnje
- smrt radnika, koja potpora se isplaćuje obitelji radnika i u trenutku pisanja ovog Ugovora iznosi 1.200 EUR neto + 1.327,22 EUR oporezivog iznosa za troškove ukopa, pri čemu članovi obitelji radnika podnose Poslodavcu prijedlog za isplatu potpore uz dostavu odgovarajuće dokumentacije
- smrti člana uže obitelji radnika (roditelja, djece, bračnog i izvanbračnog druga, maćehe i očuha), koji u trenutku pisanja ovog Ugovora iznosi 600 EUR neto,
- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 (devedeset) dana, jednom godišnje, koji u trenutku pisanja ovog Ugovora iznosi 600,00 EUR
- rođenja i posvojenja djeteta, u iznosu od 3000 EUR neto (1500 EUR neoporezivo + 1500 EUR oporezivo) .

(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.

(3) O svakom pojedinom slučaju solidarne pomoći iz prethodnog stavka ovog članka odlučivat će Uprava Poslodavca na zahtjev radnika.

Dnevnica za službeno putovanje

Članak 85.

(1) Kada Poslodavac uputi radnika na službeno putovanje u zemlji, pripada mu dnevnica u maksimalnom neoporezivom iznosu sukladno propisima važećima u trenutku isplate, koji u trenutku pisanja ovog Ugovora iznosi 30 EUR 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 dnevnica može trajati najduže do tjedan dana.

(4) 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.

(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 86.

(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 30 EUR.
(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, dnevnica, 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 87.

(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 štićenik 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 iznosa prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak, koji u trenutku pisanja ovog Ugovora iznosi 300 EUR mjesečno.
(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 obvezan 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 88.

(1) Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla utvrđuje se ovisno o najkraćoj udaljenosti od mjesta stanovanja radnika do mjesta rada, a temeljem pisane izjave radnika koja će uključivati rutu dolaska na posao i s posla, uz koju je radnik obvezan 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 stanice 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. ovoga članka kada je odsutan s posla po bilo kojoj osnovi.
Radnik iz stavka 8. ovog članka koji ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u visini iznosa mjesečne radničke pokazne karte ima pravo na naknadu troškova iz stavka 1. ovog članka u punom iznosu, bez umanjenja.
Iznimno, radnik iz stavka 8. ovog članka, pravo na naknadu troškova prijevoza ne ostvaruje za onaj kalendarski mjesec u kojemu nije bio prisutan na radu niti jedan dan zbog odsutnosti s posla koja traje neprekidno dulje od jednog mjeseca.
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 u najkraćem mogućem roku, 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, kao i ostalim gradovima i mjestima u kojima postoji organizirani javni prijevoz, ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla u visini iznosa mjesečne radničke pokazne tramvajske odnosno autobusne ili željezničke karte javnog gradskog prijevoza za područje odgovarajuće tarifne zone.
(9) Radnik kojemu je mjesto stanovanja unutar prometno tarifnih područja grada Zagreba, grada Velike Gorice, grada Zaprešića i općina Bistra i Luka, a kojemu je mjesto rada u Lučkom, odnosno radnik kojemu je mjesto stanovanja u prometno tarifnom području II.općina Stupnik, a mjesto rada mu je unutar ostalih prometno tarifnih područja, ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla sukladno odredbi stavka 10. ovog članka. Navedeno se odnosi i na radnika kojemu je mjesto stanovanja unutar prometnog tarifnog područja II. Općina Stupnik, a mjesto rada mu je u Lučkom, pri čemu pravo na naknadu troškova prijevoza ostvaruje ukoliko mu je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada više od 1.500,00 metara sukladno stavku 3. ovog članka.
(10) 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 benzinskim postajama INA d.d. prvog dana u mjesecu.
(11) Maksimalni mjesečni iznos naknade troškova prijevoza na posao i s posla izračunavat će se prema odredbi stavka 10. ovog članka za maksimalno 50 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 10. 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 89.

(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 0,50 EUR/km.
(3) Visina naknade će se mijenjati sukladno važećim pozitivnim pravnim propisima.

Jubilarna nagrada

Članak 90.

(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..... 300 EUR
- za 15 godina radnog staža..... 360 EUR
- za 20 godina radnog staža..... 420 EUR
- za 25 godina radnog staža..... 480 EUR
- za 30 godina radnog staža..... 540 EUR
- za 35 godina radnog staža..... 600 EUR
- za 40 godina radnog staža..... 720 EUR

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

Učeničke i studentske naknade

Članak 91.

(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 92.

(1) Djeci umrlih i poginulih radnika i radnika poginulih u Domovinskom ratu poslodavac će isplaćivati pomoć, odnosno stipendiju u mjesečnom iznosu od 300 EUR 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 obrazovanja gubi se pravo na stipendiju do ponovnog redovnog upisa u višu godinu obrazovanja. Pravo na stipendiju gubi se u potpunosti u slučaju ponavljanja iste godine obrazovanja više od jednom.

Osiguranje radnika

Članak 93.

(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 94.

(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 Radnčko 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 95.

(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 96.

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

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

Članak 97.

(1) Radnik ne smije bez dopuštenja Poslodavca za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).
(2) Poslodavac može, na zahtjev radnika, odobriti radniku sklapanje poslova iz stavka 1. ovog članka.

Obveza čuvanja poslovne tajne

Članak 98.

(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, sve dok informacije čine poslovnu tajnu ili dok Poslodavac ne odluči drugačije.
(3) Poslovnom tajnom smatraju se podaci koji su takvima utvrđeni u posebnom aktu kojim se uređuje poslovna tajna, sukladno važećim zakonskim propisima.
(4) Osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna.

XII. NAKNADA ŠTETE

Članak 99.

(1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.
(2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
(3) Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
(4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 100.

(1) Radnik je dužan u najkraćem mogućem roku od saznanja za štetu, nastanak iste prijaviti neposrednom rukovoditelju.

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

Članak 101.

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

Članak 102.

(1) Naknada štete u paušalnom iznosu do iznosa najniže osnovne plaće utvrđene odredbama ovog Ugovora određuje se za sljedeće štetne radnje koje počini 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 robe 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 robe, 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 počini 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 zastoj 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,
- neprijavljivanje 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 sredstva u poslovni prostor,
- odbijanje podvrgavanja alkotestu 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 sukladno odredbama ovog Ugovora.

Članak 103.

(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 104.

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 105.

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 106.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga 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 107.

(1) Ugovor o radu s radnikom može prestati pod uvjetima i na načine utvrđene Zakonom i ovim Ugovorom.
(2) Ako ovim Ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije ugovoreno, u slučaju redovnog otkaza ugovora o radu primjenjuju se otkazni rokovi utvrđeni Zakonom.

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.

XIV. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 110.

(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 drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.
(4) Materijalna prava radnika zastarijevaju za 5 (pet) godina.
(5) Obraćanje 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 koji prijavi korupciju, a pri čemu se utvrdi da je Poslodavac pretrpio štetu, pripada 10 % iznosa utvrđene štete, i to nakon što postupak utvrđivanja štete bude okončan i šteta naplaćena.

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

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 111.

(1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
(2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.
(3) Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. 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.
(4) U slučaju kada su okolnosti iz stavka 1. ovog članka posljedica profesionalne bolesti ili ozljede na radu za vrijeme rada kod Poslodavca, radnik ostvaruje pravo na obračun plaće prema osnovnom koeficijentu radnog mjesta za poslove koje je obavljao prije nastupa tih okolnosti , ako je to za radnika povoljnije.

Članak 112.

(1) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.
(2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
(3) Ako Poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

Članak 113.

(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 114.

(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 115.

Kada se ovim Ugovorom (članci 80., 82. i 114.) 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 2029. kada ostvari jedan od sljedećih uvjeta:
  - radnik (muškarac) kada navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, odnosno žena kada navrši:
    - - 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 2029. kada ostvari jedan od sljedećih uvjeta:
  - radnik (muškarac) kada navrši 60 godina života i 35 godina mirovinskog staža, odnosno žena kada navrši:
    - 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 navrši 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 116.

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 i ovim Ugovorom.

XVI. DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 117.

Radnici imaju pravo, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima toga sindikata.

Članak 118.

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

Članak 119.

(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) Povredom prava na organiziranje smatrat će se pogodnost od strane Poslodavca jednom sindikatu ili njegov pritisak na radnike da se učlane u određeni sindikat ili da se iz njega isčlane.
(4) 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.
(5) 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.
(6) 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.
(7) Sindikat se obvezuje da će svoje aktivnosti provoditi sukladno Zakonu i ovom Ugovoru.

Članak 120.

(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 121.

(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. ovog članka ostvarivati tako da ne šteti djelotvornosti poslovanja Poslodavca.

Članak 122.

(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 6,90 za obavljanje poslova vođenja Sindikata/Podružnice,
- s koeficijentom 4,70 za obavljanje poslova vođenja Kase uzajamne pomoći,
- s koeficijentom 4,40 za financijsko-administrativne poslove.

U slučaju prestanka važenja ovog Ugovora ili razrješenja ponudit će im se sklapanje ugovora o radu za radna mjesta:
- s koeficijentom 5,30 radniku koji je obavljao poslove vođenja Sindikata/Podružnice,
- s koeficijentom 4,70 radniku koji je obavljao poslove vođenja Kase uzajamne pomoći,
- s koeficijentom 4,40 radniku koji je obavljao financijsko-administrativne poslove,

sve 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 (tri) 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 123.

(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 124.

(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.
(3) U slučaju spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije, mora se provesti postupak mirenja propisan Zakonom, ako stranke spora nisu dogovorile neki drugi način njegova mirnog rješavanja.

Članak 125.

(1) Postupak mirenja provode miritelji s liste Gospodarsko-socijalnog vijeća (dalje u tekstu: GSV).
(2) Ugovorne strane u postupku mirenja imenuju po jednog predstavnika s liste GSV-a.

Članak 126.

(1) Postupak mirenja pokreće bilo koja stranka u sporu, dostavom pisane obavijesti o sporu GSV-u ili nadležnom upravnom tijelu sukladno odredbama važećeg Pravilnika o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja u kolektivnim radnim sporovima.
(2) Postupak mirenja iz prethodnog stavka ovog članka mora se dovršiti u roku od 5 (pet) dana od dostave obavijesti o sporu GSV-u ili nadležnom upravnom tijelu sukladno odredbama važećeg Pravilnika o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja u kolektivnim radnim sporovima, osim ako stranke u sporu postignu sporazum o drugom roku za okončanje toga postupka.

Članak 127.

(1) U postupku mirenja miritelj ispituje navode i prijedloge stranaka u sporu, a po potrebi će prikupiti i potrebne obavijesti i saslušati stranke.
(2) Miritelj sastavlja pisani prijedlog rješenja spornih pitanja

Članak 128.

(1) Mirenje je uspjelo ako obje stranke spora sklope sporazum kojeg miritelj sastavlja temeljem prihvaćenog prijedloga rješenja spornih pitanja.
(2) Sporazum u smislu odredbe stavka 1. ovoga članka ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Članak 129.

(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 te zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene do dana dospijeća.
(2) Sindikat organizira i provodi štrajk sukladno sindikalnim pravilima o štrajku i pozitivnim pravnim propisima Republike Hrvatske.

Članak 130.

(1) Štrajk se mora najaviti Poslodavcu, a ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen Zakonom ili ovim Ugovorom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele.
(2) U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka te način njegova provođenja.

XVIII. ŠTRAJK

Članak 131.

(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 132.

(1) Na prijedlog Poslodavca, Sindikat i Poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o proizvodno-održavajućim i nužnim poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme trajanja štrajka.
(2) Pravila iz stavka 1. ovoga članka sadrže naročito odredbe o poslovima i broju radnika koji će ih obavljati 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 između ostaloga 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 133.

(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 132. ovog Ugovora donijet će predsjednik arbitražnog vijeća.
(5) Odluku o pravilima iz članka 132. ovog Ugovora arbitraža je dužna donijeti u roku od 8 (osam) dana od dana pokretanja arbitražnog postupka.
(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 134.

Ako Poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 132. ovog Ugovora do dana okončanja postupka mirenja iz članka 125. ovog Ugovora, postupak utvrđivanja tih pravila ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 135.

(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 132. ovog Ugovora, osim u slučaju primjene članka 134. 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 136.

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

Članak 137.

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

Članak 138.

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 139.

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

XIX. SOCIJALNI MIR

Članak 140.

(1) Ugovorne stranke za vrijeme trajanja ovog Ugovora obvezuju se na socijalni mir.
(2) Za vrijeme primjene i trajanja ovog Ugovora strane 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.

XX. AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE

Članak 141.

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

- za zamjenu radnika u slučaju štrajka, 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 poslove koje su obavljali radnici za koje je Poslodavac proveo postupak kolektivnog viška radnika u prethodnom razdoblju od 6 (šest) mjeseci
- za obavljanje poslova koji su prema propisima o zaštiti na radu poslovi s posebnim uvjetima rada, a ustupljeni radnik ne ispunjava te posebne uvjete
- radi ustupanja radnika 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 Poslodavca 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.

XXI. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA

Članak 143.

(1) Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju u roku od 30 (trideset) dana od dana potpisa ovog Ugovora.
(2) Komisija se sastoji od 5 (pet) članova: svaka ugovorna stranka imenuje po dva člana, a jedan član se imenuje zajednički.
(3) Komisija donosi poslovnik o radu.
(4) Sve odluke komisija donosi većinom glasova.
(5) Ugovorne strane 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 144.

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

Članak 145.

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

Članak 146.

(1) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.
(2) U ime Sindikata pregovore o izmjenama i dopunama ovog Ugovora vodi pregovarački odbor.
(3) Ugovorna strana 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 strana kojoj je podnesen prijedlog ne postupi u skladu s odredbama stavka 3. ovog članka, smatrat će se da su ispunjeni uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora u postupku mirenja.

Članak 147.

(1) Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Ugovor:
- ako se izmijene posebni propisi kojima su uređena pitanja upravljanja i financiranja autocesta,
- ako druga ugovorna strana 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 strani.
(3) Izuzetno, u slučaju iz alineje 3. stavka 1. ovoga članka, ugovorne strane će u roku od 2 (dva) mjeseca otkazati ovaj Ugovor ukoliko u navedenom roku ne uspiju odredbe ovog Ugovora prilagoditi promjenama.

Članak 148.

(1) Pregovore o obnovi ovog Ugovora i u slučaju otkaza iz prethodnog članka ovog Ugovora, ugovorne strane će započeti najmanje 60 (šezdeset) dana prije isteka roka na koji je sklopljen, odnosno od dana izvršene dostave pisane izjave o otkazu drugoj ugovorenoj strani.
(2) Ugovorne strane se obvezuje da će u travnju 2027. godine pristupiti pregovorima o povećanju koeficijenata složenosti poslova utvrđenih člankom 71. Kolektivnog ugovora.

Članak 149.

(1) Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa, a primjenjuje se od prvog dana u mjesecu u kojem je sklopljen.
(2) Iznimno, do 31. prosinca 2026. primjenjivat će se odredba članka 64. stavak 5. Kolektivnog ugovora od 13. lipnja 2022. umjesto odredbe članka 68. stavak 5. i 6. ovog Ugovora. Od 1. siječnja 2027. nastavit će se primjenjivati korigirana osnovica za plaću utvrđena za prosinac 2026. godine.
(3) Nakon isteka roka iz članka 145. 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 145. ovog Ugovora.

Članak 150.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 6 (šest) istovjetnih primjeraka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (dva) primjerka za svoje potrebe, a 2 (dva) se dostavljaju nadležnom upravnom tijelu na ovjeru.

Za Hrvatske autoceste d.o.o.
Predsjednik Uprave
dr. sc. Boris Huzjan, dipl. ing. građ.

HRVATSKE AUTOCESTE d.o.o. ZAGREB 1

Klasa: 103-01/26-01/08
Ur.broj: 4211-100-26-05
U Zagrebu, 13. studenoga 2026.

Za Nezavisni cestarski sindikat
Predsjednik
Anđelko Kasunić

NEZAVISNI CESTARSKI SINDIKAT Podružnica Hrvatske autoceste Zagreb, Širolina 2

Za Podružnicu Hrvatske autoceste Nezavisnog cestarskog sindikata
Predsjednik
Anđelko Kasunić