

Na temelju Zakona o radu, Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavca i sindikata
Nezavisni cestarski sindikat, Širolina 4, 10000 Zagreb, zastupam po predsjedniku Mijatu Staniću

i

Sindikat prometa i veza, Škendera Fabkovića 1/I, 10000 Zagreb zastupan po predsjedniku Stjepanu Lisičaku (u daljnjem tekstu: **Sindikat**)

i

LIKA CESTE d.o.o., Smiljanska 41, 53000 GOSPIĆ, zastupan po direktoru **Željku Devčiću**
(u daljnjem tekstu: **Poslodavac**), s druge strane, sklopili su u Gospiću , 01.srpnja 2015

KOLEKTIVNI UGOVOR

UVOD I SADRŽAJ :

Ovaj Kolektivni ugovor (dalje: Ugovor) sastoji se od :

I. dio - Radno pravni odnosi :

1. Opće odredbe,
2. Sklapanje ugovora o radu,
3. Privremeno raspoređivanje radnika
4. Pripravnici,
5. Radno vrijeme,
6. Odmori i dopusti,
7. Obrazovanje radnika i osposobljavanje za rad,
8. Zaštita privatnosti radnika, dostojanstva i zabrana diskriminacije,
9. Prestanak ugovora o radu,
10. Zaštita prava radnika,
11. Naknada štete,
12. Odnosi sa sindikatom,
13. Uvjeti za rad radničkog vijeća,

II. dio – Tarife, plaće, dodaci, naknade i ostala primanja :

1. Opći dio,
2. Plaća,
3. Dodaci plaće,
4. Naknade plaće,
5. Naknade, potpore, nagrade

III. dio - Radni uvjeti i zaštita na radu.

IV. dio - Prijelazne i završne odredbe.

RADNO PRAVNI ODNOSI**1. OPĆE ODREDBE****Članak 1.**

Ovaj Kolektivni ugovor (dalje: Ugovor) primjenjuje se na području Republike Hrvatske za sve zaposlene u društvima potpisnicima ovog ugovora, te na Uprave i radnike s posebnim ovlastima u tim društvima, u dijelu u kojem na to upućuje zakon.

U smislu ovog Ugovora Poslodavac je svako društvo koje je potpisnik ovog Ugovora.

Pod pojmom radnik podrazumijevaju se svi radnici, zaposleni na određeno, neodređeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćenim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostorijama Poslodavca i u drugim prostorima u kojima Poslodavac organizira posao, a nisu u vlasništvu Poslodavca.

Sklapajući ovaj Ugovor strane se obvezuju u dobroj vjeri poštivati njegove odredbe.

Članak 2.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako za primjenu pojedinih odredbi nije potrebna odgovarajuća razrada u općim aktima Poslodavca.

Ako se ugovorom o radu sklopljenim između Poslodavca i radnika pojedina prava za radnika utvrde povoljnije od prava utvrđenih ovim Ugovorom, te odredbe neposredno će se primjenjivati.

Ako bi općim aktom neko pravo radnika bilo utvrđeno u manjem opsegu od prava koja proizlaze iz ovog Ugovora, primjenjuju se odredbe ovog Ugovora.

Kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu ovog Ugovora, te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

2. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**1. Ugovor o radu****Članak 3.**

Radnik zasniva radni odnos danom utvrđenim ugovorom o radu.

1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz Zakona o radu, mora sadržavati sve bitne odredbe, a najmanje o:

1) strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,

2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,

3) nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,

4) danu početka rada,

5) očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,

6) trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,

7) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik i poslodavac,

8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,

9) Radno vrijeme za koje se ugovor sklapa

U slučaju suglasne promjene radnog mjesta sa radnikom se sklapa novi ugovor o radu uz naznaku broja ugovora koji prestaje vrijediti.

Članak 4.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku najkasnije prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Potvrda iz prethodnog stavka mora sadržavati uzglavke iz ugovora o radu i članka 3. ovog ugovora.

Članak 5.

- 1) Pod radnim stažom smatra se ukupno vrijeme koje je radnik proveo na radu,
- 2) Radni staž kod Poslodavca je radni staž koji je radnik ostvario u društvu, odnosno njegovim pravnim prednicima.

Članak 6

- 1) Poslodavac je će nastojati kod popunjavanja upražnjenih radnih mjesta raspisati interni natječaj, te ukoliko postoji višak radnika radnike prekvalificirati za potrebna radna mjesta

Članak 7.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

Sve troškove liječničkog pregleda za potrebe obavljanja posla snosi Poslodavac.

Članak 8.

Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj zaposlenih i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje poslova.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa na onim poslovima za koje Poslodavac smatra da ih radnici moraju ispunjavati sastavni su dio Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

2. Probni rad**Članak 9.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad za radnika do trećeg stupnja stručne sprema ne može se utvrditi u trajanju dužem od 2 (dva) mjeseca; za četvrti stupanj stručne sprema – do 4 (četiri) mjeseca, za peti – do 5 (pet) mjeseci i za šesti i sedmi stupanj stručne sprema – do 6 (šest) mjeseci.

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

3. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**Članak 10.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, ako zakonom nije drukčije određeno.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

4. Ugovor o radu na određeno vrijeme**Članak 11.**

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

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

Članak 12.

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

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

Članak 13.

(1) 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,. Poslodavac će takvim radnicima nastojati omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

5. Dužnost poštivanja propisa u svezi s radnim odnosom**Članak 14.**

- 1) Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti upoznavanje sa sadržajem ovog Ugovora i općih akata kojima su uređena njegova prava, obveze i odgovornosti.
- 2) Radnik je obavezan da ugovorom o radu preuzete poslove obavlja savjesno i stručno u skladu s naravi i vrstom rada, te da usavršava svoja znanja i radne vještine, te štiti interese Poslodavca.
- 3) Poslodavac je obavezan omogućiti radniku, prije stupanja na rad, da se upozna s propisima iz radnog odnosa, organizacijom rada, zaštitom na radu i opasnostima posla kojeg će obavljati, osposobiti ga za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja, a u skladu s mogućnostima i potrebama rada osigurati školovanje i usavršavanje, te za izvršeni rad isplatiti plaću i omogućiti ostvarivanje i drugih prava utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom.

Članak 15.

- 1) Invalidu rada, radniku s smanjenom radnom sposobnošću i radniku s utvrđenom neposrednom opasnošću od invalidnosti Poslodavac je dužan ponuditi izmijenjeni ugovor o radu u skladu s preostalom radnom sposobnošću prema odluci nadležnog tijela za utvrđivanje radne sposobnosti radnika.
- 2) Radniku iz stavka 1. ovog članka mogu biti ponudeni i poslovi niže stručne spreme do postojanja slobodnog radnog mjesta u okviru njegove stručne spreme.
- 3) Radnik iz stavka 1. zadržava osnovni koeficijent koji je imao prije nastanka okolnosti iz st.1.
- 4)U slučaju da je radnik odbio prihvatiti izmijenjeni ugovor o radu, zadržava pravo na otpremninu.

3. PRIVREMENO RASPOREĐIVANJE RADNIKA**Članak 16.**

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

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

– u drugim slučajevima kada to zahtijevaju interesi procesa rada.

Radnik se privremeno raspoređuje na drugo radno mjesto u smislu stavka 1. ovog članka dok se ne otklone razlozi zbog kojih je došlo do privremenog rasporeda, a najviše 6 (šest) mjeseci u toku jedne godine.

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

4. PRIPRAVNICI

Članak 17.

Pripravnici se smatraju osobe koje se prvi put zapošljavaju radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje su se školovali.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ako kod Poslodavca postoji potreba za zapošljavanjem radnika na poslovima za koje se pripravnik osposobljava.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme ukoliko postoje mogućnosti za njegovo osposobljavanje, a ne postoje potrebe poslodavca za trajnim zapošljavanjem.

Članak 18.

Duljina staža za pripravnike određuje se ovisno o stručnoj spremi i to:

- pripravnik sa srednjom stručnom spremom od 4–6 mjeseci,
- pripravnik sa višom stručnom spremom od 5–10 mjeseci,
- pripravnik sa visokom stručnom spremom od 6–12 mjeseci.

Duljina pripravničkog staža određuje se ugovorom o radu prema programu stručnog osposobljavanja koji donosi Poslodavac u skladu sa specifičnostima pojedinih struka i radnih mjesta.

Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s rada (bolesti, vojna vježba i sl.) ako je ukupna odsutnost trajala duže od 30 (trideset) dana.

Članak 19.

Pripravniku se imenuje mentor iz redova radnika na radnom mjestu za koje se obavlja pripravnički staž, a koji ima najmanje isti stupanj stručne spreme i obrazovanje kao pripravnik, te najmanje 3 (tri) godine radnog iskustva u struci.

Članak 20.

Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik može polagati stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

Stručni ispit se polaže pred komisijom od 3 (tri) člana koju imenuje Poslodavac. Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

Članak 21.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu, sukladno Pravilniku koji će donijeti resorni ministar.

5. RADNO VRIJEME**Članak 22.**

- 1) Radno vrijeme radnika može biti puno, nepuno i duže od punog (prekovremeni rad).
- 2) Radno vrijeme može biti raspoređeno kao:
 - jednokratno,
 - dvokratno,
 - u smjenama

Raspored tjednog radnog vremena na pojedine dane u tjednu, početak i završetak radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme odmora uređuje se Pravilnikom koji donosi Poslodavac u skladu sa specifičnostima poslovanja, uz obveznu prethodnu suglasnost Radničkog vijeća ili Sindikalnog povjerenika.

Članak 23.

- 1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.
- 2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.
- 3) Vrijeme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se Odlukom Uprave.
- 4) U radno vrijeme ne ubraja se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova (vrijeme pripravnosti), no radniku za vrijeme pripravnosti pripada naknada sukladno prije navedenoj Odluci, a koja ne može biti manja od 10% (deset posto) satnice, a za dane blagdana i (neradne dane) 20% (dvadeset posto) satnice.

RADNO VRIJEME**Članak 24.**

- 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 pisanom odlukom utvrditi početak i završetak radnog vremena, preraspodjelu te raspored radnog vremena, koja za sve ustrojstvene jedinice Poslodavca ne mora započinjati u isto vrijeme, uvažavajući tehnološke procese koji se kod Poslodavca obavljaju.

Nepuno radno vrijeme**Članak 25.**

- 1) Ako potrebe poslodavca to zahtijevaju, ugovor o radu može se s radnikom sklopiti i za nepuno radno vrijeme.
- 2) Ako to priroda i organizacija rada omogućavaju, iste poslove mogu obavljati dva radnika, svaki s nepunim radnim vremenom.
- 3) Rad u nepunom radnom vremenu poslodavac može odrediti u istom ili različitom radnom vremenu tijekom tjedna, odnosno samo neke dane u tjednu.
- 4) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- 5) Ako ugovorom o radu nije drugačije utvrđeno, radniku s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koji su zasnovali radni odnos.

- 6) Ostala prava iz radnog odnosa radnici koji rade nepuno radno vrijeme ostvaruju proporcionalno udjelu nepunog radnog vremena u fondu sati punog radnog vremena.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 26.

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

Prekovremeni rad

Članak 27.

- 1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena najviše do 8 (osam) sati tjedno.
- 2) Prekovremeni rad ne može se narediti radniku kod kojeg je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.
- 3) Trudnica, majka s djetetom do 3 (tri) godine starosti, roditelj ili posvojitelj koji radi polovicu punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, samohrani roditelj s djetetom do 6 (šest) godina starosti može raditi prekovremeno samo uz pisani pristanak na prekovremeni rad.
- 4) Poslodavac će nastojati 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 dana od dana kada je prekovremeni rad izvršen, a obavezno prije obračuna plaće za mjesec u kojem je radnik radio prekovremeno.
- 6) Za sate ostvarene u prekovremenom radu, radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću, sukladno odredbama ovog Ugovora ili pravo na slobodne sate, odnosno slobodne dane.
- 7) Radnik neće ostvariti pravo na povećanu plaću po osnovi prekovremenog rada ako izričito u pisanom obliku da privolu da umjesto plaćenog prekovremenog rada želi koristiti slobodne sate, odnosno slobodne dane.
- 8) Svaki sat proveden u prekovremenom radu računat će se kao 1 sat i 30 minuta slobodnih sati. Radnik može koristiti tako ostvarene slobodne sate, odnosno slobodne dane na način da njihovo korištenje ne remeti proces rada.
- 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 28.

- 1) Na poslovima na kojima se opseg poslova povećava u određenim razdobljima godine, radi čega se poslovi ne mogu obaviti u redovnom punom ili nepunom radnom vremenu, može se uvesti preraspodjela radnog vremena.
- 2) U slučaju iz prethodnog stavka ovoga članka, razdoblje u kojemu radnik radi duže od punog ili nepunog radnog vremena 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 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 tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspoređenom punom ili nepunom radnom vremenu (48 sati), samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- 6) Radnici iz stavka 5. ne mogu raditi u preraspoređenom radnom vremenu iz stavka 3. ovoga članka.
- 7) Plan preraspodjele radnog vremena utvrđuje Poslodavac.
- 8) Planom preraspodjele utvrđuje se:
 - razdoblje preraspodjele radnog vremena koje obuhvaća razdoblje u kojemu će radnik raditi duže od redovnog radnog vremena i razdoblje u kojemu će raditi kraće, odnosno razdoblje u kojemu će se radno vrijeme radnika svesti na redovno puno ili nepuno radno vrijeme;
 - poslovi koje će se obavljati u preraspodjeli radnog vremena i
 - broj radnika koji će raditi u preraspoređenom radnom vremenu.
- 9) Radnici koji će raditi u preraspoređenom radnom vremenu s Planom preraspodjele moraju biti upoznati najkasnije 8 (osam) dana prije početka preraspodjele.
- 10) Preraspodijeljeno radno vrijeme svodi se na puno radno vrijeme do 31. prosinca za tekuću kalendarsku za prethodnu godinu dana, neiskorišteni sati preraspodijele bit će isplaćeni kao prekovremeni sati i obračunati s plaćom za prosinac, a manjak sati svodi se na puno odnosno nepuno radno vrijeme.

Rad u smjenama

Članak 29.

- 1) Radom u smjeni, u smislu ovog Ugovora, smatra se rad koji se tijekom cijele godine ili najmanje pet mjeseci u toku 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 07 sati do 19 sati,
 - II. smjena obavlja od 19 sati do 07 sati idućeg dana,

ili da se:

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

- 3) Zbog potrebe posla rad se može organizirati i u međusmjenama te organizirati i na drugačiji način, a o čemu odluku donosi Poslodavac.
- 4) Rad u drugoj smjeni je rad koji se kontinuirano obavlja u vremenu od 14,00 do 22,00 sata.

5) Rad u trećoj smjeni je rad koji se kontinuirano obavlja u vremenu od 22,00 sata do 06,00 sati idućeg dana. Rad u trećoj smjeni smatra se noćnim radom.

Članak 30.

(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.

Dežurstva

Članak 31.

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

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

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

5) Dežurstvo opisano u ovom članku određuje se isključivo prema rasporedu koji odobrava čelnik ustrojstvene jedinice (npr. voditelj odjela).

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

Članak 32.

U radno vrijeme koje ulazi u mjesečni fond sati radnika računa se i vrijeme koje proizlazi:

– zbog obaveznog liječničkog pregleda – 8 (osam) sati,

– zbog prekida i zastoja u radu do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran,

– zbog rada u tijelima Poslodavca, rada u Sindikatu ili drugim aktivnostima vezanim za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa – stvarno vrijeme, a najviše kao da je radio (za radnike koji rade u smjenama vrijeme trajanja smjene),

– zbog predviđene stanke u toku dnevnog odmora.

Članak 33.

Poslodavac će osigurati radniku, koji radi s nepunim ili s vremenom dužim od punog radnog vremena, sva prava kao i radniku s punim radnim vremenom, ali u opsegu koji ovisi o dužini radnog

vremena.

Članak 34.

Poslodavac će opravdati zakašnjenje radnika na posao na temelju pismenog opravdanja – ispričnice mjerodavnih tijela ili drugih dokaza o postojanju takvih okolnosti da se zakašnjenje nije moglo izbjeći.

Članak 35.

Poslodavac, uz suglasnost Radničkog vijeća može uvesti klizno radno vrijeme, ukoliko to priroda posla omogućuje, sa najviše 90 (devedeset) minuta odstupanja na početku, odnosno završetku rada.

Članak 36.

U slučaju da radnik radi kraće od punog radnog vremena, radi njege djeteta ili radi njege teže hendikepiranog djeteta, početak i završetak radnog vremena utvrdit će se dogovorom između radnika i Poslodavca.

U slučaju spora o primjeni radnog vremena Poslodavac će zatražiti mišljenje Radničkog vijeća o početku, odnosno završetku rada.

6. ODMORI I DOPUSTI

1. Odmor tijekom dnevnog rada (stanka)

Članak 37.

Radnik koji radi najmanje 6 (šest) sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (trideset) minuta.

Stanka ne smije biti određena u prva 2 (dva) sata nakon početka rada, a niti u zadnjem satu prije završetka rada.

Poslodavac je dužan za radnika koji svoj rad obavlja u smjenama propisati vrijeme stanke za svako pojedino radno mjesto u unaprijed utvrđenom rasporedu smjena.

Vrijeme odmora tijekom rada smatra se vremenom provedenim na radu.

2. Dnevni odmor

Članak 38.

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dvaju radnih dana u trajanju od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno, iznimno deset sati.

Tjedni odmor

Članak 39.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 (četrdesetosam) 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 (dvadesetčetiri) sata neprekidno, ako Zakonom o radu ili drugim propisom nije drugačije uređeno.

(4) Radniku iz stavka 3. ovog članka, tjedni odmor u trajanju od 24 (dvadesetčetiri) sata mora se osigurati nakon šest dana neprekidnog rada.

(5) Poslodavac je obavezan radniku iz stavka 3. ovog članka omogućiti korištenje preostalog tjednog odmora u naredna 2 (dva) tjedna.

(6) Radniku iz stavka 3. ovog članka, Poslodavac je obavezan omogućiti korištenje tjednog odmora u neprekinutom trajanju od 48 sati najkasnije svaka 2 tjedna, a obavezno ako je radnik radio u noćnoj smjeni (od 22,00 do 06,00 sati) neprekidno pet dana.

Godišnji odmor

Članak 40.

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

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

(3) Malodobni radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset i četiri radnih dana.

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

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

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

Članak 41.

(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) Ako za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, nastupe okolnosti radi kojih radnik ostvaruje pravo na plaćeni dopust, započeto korištenje godišnjeg odmora se ne prekida osim u slučajevima opisanim u članku 57. ovog Ugovora (Plaćeni dopust).

Članak 42.

(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 45. stavak 6. ovog Ugovora, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 43.

(1) Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na godišnji odmor iz članka 45. ovog Ugovora nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.

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

Članak 44.

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

(2) Radnik kojemu radni odnos prestaje radi odlaska u prijevremenu ili starosnu mirovinu odnosno u invalidsku mirovinu radi utvrđene profesionalne nesposobnosti za rad, poslodavac će na zahtjev radnika odobriti mu korištenje godišnjeg odmora u trajanju kako je to utvrđeno člankom 45 ovog Ugovora, ako je radnik u godini u kojoj odlazi u mirovinu proveo u radnom odnosu najmanje 1 mjesec.

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

Članak 45.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 (četiri) tjedna ili 20 (dvadeset) dana. Trajanje godišnjeg odmora duže od četiri tjedna utvrđuje kadrovska služba po ovim kriterijima i mjerilima.

1. S obzirom na dužinu radnog staža:

– od 2 do 5 godina	1 radna dana
– od 5 do 10 godina	2 radnih dana
– od 10 do 15 godina	3 radnih dana
– od 15 do 30 godina	5 radnih dana
– od 30 godina na dalje	6 radnih dana

2. kada je radnik:

– osoba kod koje je utvrđen stupanj invalidnosti i/ili tjelesnog oštećenja od najmanje 60% odnosno ako je kod radnika utvrđena profesionalna nesposobnost za rad	4 radna dana
– roditelj ili posvojitelj djeteta do 13 godina starosti	1 radna dana
– roditelj ili posvojitelj dvoje ili više djece do 13 godina starosti	3 radna dana
– samohrani roditelj ili samohrani posvojitelj djeteta do 13 godina	5 radnih dana
– jedan od roditelja djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenom invaliditetu na osnovu nalaza ovlaštene zdravstvene osobe	5 radnih dana

3. S obzirom na uvjete rada:

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

4. S obzirom na složenost poslova:

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

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

(3) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 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 30 dana osim u slučaju slijepih radnika

(4) Ukupno trajanje godišnjeg odmora na način utvrđen prethodnim stavcima ovog članka utvrđuje se na dan 01. siječnja godine za koju se kalendarsku godinu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora.

(5) Broj dana godišnjeg odmora po osnovu 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. točka 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 46.

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

Članak 47.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada i potrebe radnika.

Članak 48.

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

Članak 49.

- (1) Radnik koji nije koristio godišnji odmor ili je prekinuo korištenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti, ima pravo taj godišnji odmor iskoristiti do 30. lipnja iduće godine, pod uvjetom da je radio najmanje šest mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio na rad.
- (2) Radnik majka ili otac koji radi korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta ili drugog prava utvrđenog posebnim zakonom nisu iskoristili godišnji odmor iz prethodne godine do 30. lipnja tekuće godine, neiskorišteni godišnji odmor koristit će odmah po prestanku korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog ili nekog drugog dopusta utvrđenog posebnim propisom.

Članak 50.

- (1) Radnik ima pravo do tri dana godišnjeg odmora koristiti kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje 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 51.

- (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 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 predsjednik Uprave.
- (4) Poslodavac može na početku kalendarske godine donijeti odluku kojom će radi smanjenja troškova poslovanja utvrditi da će radnici u dane utvrđene odlukom koristiti godišnji odmor (kolektivni godišnji odmor).
- (5) Za dane korištenja kolektivnog godišnjeg odmora iz stavka 4. ovog članka radniku se umanjuje broj dana godišnjeg odmora, a o korištenju godišnjeg odmora radniku se izdaje rješenje.

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

(7) Radnik koji zbog radne obveze nije koristio godišnji odmor ima pravo koristiti neiskorišteni godišnji odmor po prestanku radne obveze.

Članak 52.

Poslodavac će omogućiti sudjelovanje radnika na Cestarskim susretima ukoliko se time ne remeti proces rada u Društvu, a na način da će im odobriti korištenje godišnjeg odmora do najviše 2 (dva) radna dana.

Članak 53.

Tijekom godine može se u iznimnim slučajevima u interesu Poslodavca odstupiti od utvrđenog rasporeda korištenja godišnjeg odmora zbog:

- hitnih intervencija na otklanjanju kvarova u radnom procesu,
- neodgodiva obavljanja hitnih i značajnih poslova,
- i u drugim opravdanim slučajevima.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka radnik je dužan prekinuti započeto korištenje godišnjeg odmora, s tim da ga ima pravo nastaviti čim prestane razlog zbog kojeg je odmor prekinut.

Članak 54.

Korištenje godišnjeg odmora prekida se nastupom bolovanja, porodijskog dopusta, vojne vježbe, na opravdani zahtjev Poslodavca, na opravdani zahtjev radnika, te u drugim slučajevima koji se nisu mogli predvidjeti prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Po isteku prekida godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka, radnik nastavlja koristiti započeti godišnji odmor.

Članak 55.

U slučaju prestanaka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se, sukladno odredbi članka 123. Kolektivnog ugovora, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

6. Plaćeni dopust

Članak 56.

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

Članak 57.

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

- | | | |
|----|---|--------|
| 1. | Prilikom sklapanja braka | 4 dana |
| 2. | Prilikom rođenja djeteta | 4 dana |
| 3. | U slučaju smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka | 5 dana |
| 4. | U slučaju smrti drugih članova uže obitelji iz čl. 56. ovog Ugovora | 3 dana |

- | | | |
|-----|---|--------|
| 5. | Za polaganje stručnog ispita za potrebe poslodavca | 3 dana |
| 6. | U slučaju teže bolesti člana uže obitelji iz čl. 56. ovog Ugovora | 2 dana |
| 7. | U slučaju selidbe u istom mjestu | 2 dana |
| 8. | U slučaju selidbe na udaljenost veću od 50 km | 3 dana |
| 9. | U slučaju elementarne nepogode | 3 dana |
| 10. | Dobrovoljni davaoci za svako davanje krvi uz predočenje potvrde | 2 dana |

Kad nastupe okolnosti iz stavka 1. ovog članka izdaje se radniku rješenje o korištenju plaćenog dopusta.

Članak 58.

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

Dopust iz stavka 1. ovog članka svojom odlukom odobrava Poslodavac.

7. Neplaćeni dopust

Članak 59.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust na njegov zahtjev.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno

7. OBRAZOVANJE RADNIKA I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 60.

Radnik se ima pravo i obvezu stručno usavršavati zbog potrebe rada i svojih osobnih interesa.

Poslodavac može uputiti radnika na školovanje samo u skladu s programom obrazovanja, kojega donosi uz savjetovanje sa Radničkim vijećem.

Programom obrazovanja utvrđuje se potrebno trajanje obrazovanja, vrste obrazovanja i drugi potrebni podaci.

Članak 61.

Ako Poslodavac uputi radnika na školovanje, doškolovanje ili prekvalifikaciju, a u skladu s Programom obrazovanja donesenim na temelju čl. 55. ovog Ugovora, međusobna prava i obveze prije i po završenom školovanju utvrđuju se ugovorom između Poslodavca i radnika.

Članak 62.

Poslodavac može radnika koji je neopravdano odbio školovanje za potrebe Društva rasporediti na drugo radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi.

Članak 63.

Poslodavac će omogućiti radnicima redovno osposobljavanje za tekući proces rada na seminarima ili drugim oblicima obrazovanja koji su predviđeni u programu obrazovanja.

Poslodavac će omogućiti članovima Radničkog vijeća i Sindikalnom povjereniku redovno osposobljavanje u skladu sa potrebama njihova rada.

Društvo može primiti učenike i studente na praksu radi osposobljavanja.

Programom obrazovanja određuje se broj učenika i studenata koji će obavljati određenu praksu.

8. ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA, DOSTOJANSTVA I ZABRANA

DISKRIMINACIJE

Članak 64.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

O prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju podataka o radniku trećim osobama, Poslodavac će donijeti odluku, kao i imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.

Neovlašteno iznošenje istih podataka smatra se težom povredom radne obveze.

Članak 65.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci ili sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 66.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 67.

Poslodavac će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Članak 68.

Osoba koja je osim Poslodavca imenovana, sukladno članku 62. Ugovora, primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje: ovlaštena osoba) dužna je bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Imenovana osoba u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Članak 69.

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja imenovana osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihovog suočenja. Stipulacija podnositelj se u nastavku Ugovora podjednako odnosi na muške i na ženske osobe. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

U zapisniku će se posebno navesti da je imenovana osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.

Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje imenovana osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Članak 70.

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili,
2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Članak 71.

U slučaju iz podstavka 1. prethodnoga članka, imenovana će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

U odluci iz stavka 1. ovoga članka imenovana će osoba predložiti nadležnom tijelu Poslodavca da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (npr. izmjena rasporeda rada tako da se izbjegne rad uznemiravanog i radnika koji je izvršio uznemiravanje; razmještaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru, pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa uz najavu mogućnosti izvanrednog otkaza ugovora o radu za slučaj nastavka; redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu) te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

U slučaju iz podstavka 2. prethodnog članka, imenovana osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 72.

Nadležno tijelo Poslodavca će na temelju provedenog postupka i prijedloga imenovane osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Članak 73.

Ako Poslodavac u roku od osam dana 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.

Članak 74.

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.

Za vrijeme prekida rada iz prethodnog članka, kao i u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

Članak 75.

Za slučaj da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu u Društvu, a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiranim radnikom, Društvo može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja poduzeti sljedeće mjere:

– pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim poslodavcem;

– o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanja konkretnih mjera kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje.

9. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka Ugovora o radu

Članak 76.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. istekom vremena na koje je sklopljen Ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i Poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda

2. Sporazum

Članak 77.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i Poslodavac, odnosno osoba koju on ovlasti.

3. Otkaz

Članak 78.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Ukoliko Poslodavac otkazuje Ugovor o radu dužan je prethodno se savjetovati sa Radničkim vijećem.

1. Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 79.

Poslodavac može otkazati Ugovor o radu uz propisani otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u

slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 80.

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

Pri odlučivanju o poslovnom i osobnom uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 81.

Dok je radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, poslodavac mu ne može otkazati ugovor o radu.

Zabrana iz stavka 1. ovog članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

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

Članak 82.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 83.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti Radničkom vijeću te je dužan o toj odluci savjetovati se s Radničkim vijećem, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

2. Redoviti otkaz radnika

Članak 84.

Radnik može otkazati Ugovor o radu uz propisani otkazni rok ne navodeći za to razlog.

Otkazni rok ne može biti duži od 1 mjesec ako radnik ima opravdani razlog.

3. Izvanredni otkaz**Članak 85.**

Poslodavac i radnik mogu otkazati Ugovor bez obveze poštivanja propisanog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 86.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme**Članak 87.**

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka**Članak 88.**

Otkaz mora imati pisani oblik s obrazloženjem.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na sukladno posebnom propisu.

6. Otkazni rok**Članak 89.**

Otkazni rok traje:

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

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod istog poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 (pedeset) godina života, i mjesec dana ako je navršio 55 (pedesetpet) godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) otkazni rok utvrđuje se u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovog članka.

Za vrijeme otkaznog roka Poslodavac je dužan omogućiti radniku da radi traženja novog zaposlenja odsustvuje s rada 4 (četiri) sata tjedno.

Za vrijeme odsustvovanja s rada iz stavka 4. ovog članka radnik ima pravo na plaću kao da je na radu.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 90.

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

Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

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

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok iz za zaštitu prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

10. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 91.

Pravo odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa ima osoba ovlaštena za zastupanje Poslodavca.

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 92.

Odluke o otkazu ugovora o radu dostavljaju se u poslovnim prostorima Poslodavca, za radnog vremena.

Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovoga članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio Poslodavcu. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio radnik osobno.

Ako dostava ne uspije na način iz st. 2. ovoga članka, odluka o otkazu ističe se na oglasnoj ploči Poslodavca ili u poslovnom prostoru Poslodavca u kojem borave ili se kreću radnici Poslodavca. Protekom roka od tri dana smatra se da je odluka o otkazu dostavljena radniku, što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa**Članak 93.**

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

Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

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

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka, u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, radnik koji je na temelju ugovora o radu upućen na rad u inozemstvo i radnik na kojeg se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor.

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

11. NAKNADA ŠTETE**1. Odgovornost radnika****Članak 94.**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Namjera postoji kada je radnik znajući i hotimice prouzročio svojom radnjom ili propuštanjem štetu.

Krajnja nepažnja postoji kad radnik nije upotrijebio ni onu pažnju koju bi upotrijebio svaki prosječno pažljivi radnik. Radnik se radi utvrđivanja objektivnih okolnosti nastanka šteta može obratiti Radničkom vijeću kako bi se utvrdilo nepostojanje krajnje nepažnje iz stavka 2. ovog članka.

Članak 95.

Ako štetu uzrokuje više radnika svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio prouzrokovane štete, smatra se da su podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Ako štetu uzrokuje više radnika kaznenim dijelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 96.

Visina štete utvrđuje se na osnovi knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrđuje se vještačenjem.

Ako je stvar nestala ili je uništena, visina štete utvrđuje se prema tržišnoj vrijednosti stvari, a prema mjestu i vremenu nastanka štete.

Odgovornost za štetu utvrđuje Povjerenstvo za štetu koje se sastoji od: predsjednika, zamjenika predsjednika, dva člana i njihovih zamjenika.

Jednog člana i njegovog zamjenika imenuje Poslodavac, a drugog člana i njegovog zamjenika imenuje Radničko vijeće.

Predsjednika i zamjenika predsjednika dogovorno imenuje poslodavac i Radničko vijeće.

Članak 97.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 98.

Poslodavac će u cijelosti ili djelomično osloboditi radnika od obveze naknade štete, kad šteta nije učinjena namjerno, kada je radnik poduzeo sve da se šteta smanji i ako bi naknada štete ugrozila egzistenciju radnika i njegove obitelji.

Odredba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s namjerom.

Određena šteta od strane Povjerenstva naplaćuje se u mjesečnim obrocima, ali ne više 1/3 (jedne trećine) mjesečne plaće radnika.

2. Odgovornost poslodavca**Članak 99.**

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom ili povredom prava iz radnog odnosa, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

3. Zastara potraživanja za naknadu štete**Članak 100.**

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za 3 (tri) godine računajući od dana saznanja za štetu i učinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za 5 (pet) godina od kada je šteta nastala.

Članak 101.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru krivičnog gonjenja.

Članak 102.

Potraživanje naknade štete koju poslodavac isplati trećoj osobi, zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od 6 (šest) mjeseci od dana isplaćene naknade.

12. ODNOSI SA SINDIKATOM**Članak 103.**

Poslodavac surađuje sa Sindikatima na svim područjima zaštite interesa i ostvarivanja prava radnika.

Članak 104.

U odnosima s Upravom poslodavca Sindikat zastupa predsjednik sindikata ili od njega ovlaštena osoba, a u odnosima s ustrojbenim jedinicama Sindikat zastupa sindikalni povjerenik.

Poslodavac je dužan primiti i saslušati predsjednika Sindikata i od njega ovlaštenu osobu.

Rukovoditelj je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika ili od njega ovlaštenu osobu.

Članak 105.

U slučaju da se ovisno o broju članova sindikata utvrđuju odnosi između Poslodavca i Sindikata, mjerodavan je broj članova za koje Poslodavac obustavlja sindikalnu članarinu.

Članak 106.

Sindikalni povjerenik zbog sindikalnih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj.

Sindikalom povjereniku za vrijeme obnašanja njegove dužnosti i 6 (šest) mjeseci po njenom isteku ne može se bez suglasnosti Sindikata otkazati Ugovor o radu.

Društvo se obvezuje sindikalnog povjerenika koji svoju dužnost obavlja uz redoviti rad osloboditi od obveza obavljanja rada uz naknadu plaće kao da je radio zbog prisustvovanja sindikalnom sastanku, tečajevima, osposobljavanju, seminarima i sjednicama sindikalnih tijela (radna tijela, skupštine, sabori i sl.)

Članak 107.

Poslodavac se obvezuje da će Sindikatu i njegovim podružnicama omogućiti djelovanje u funkciji zaštite kolektivnih prava radnika na način:

- da će poštivati odredbe kolektivnog ugovora
- da će provoditi sve mjere zaštite na radu sukladno propisima, normativima i Zakonu
- da će ovlaštenom predstavniku sindikata staviti na raspolaganje, na njegov zahtjev, sve informacije u svezi ostvarivanja i zaštite prava radnika iz radnog odnosa. Ova obaveza uključuje i podatke o plaćama, elementima za njihov izračun, te uplaćenim porezima i doprinosima a što podrazumijeva i obvezu poštivanja tajnosti tih podataka.
- da će ovlaštenom predstavniku Sindikata omogućiti pristup svim radnim mjestima kada je taj pristup potreban radi obavljanja sindikalne dužnosti.

Članak 108.

Poslodavac je obvezan bez naknade osigurati sljedeće uvjete za rad sindikata i sindikalnih povjerenika:

- prostorije za rad sindikata,
- omogućavanje korištenja HT linije bez obveze snošenja troškova za HT liniju,
- dostava službenih glasila i drugih tiskovina koje izdaje društvo, u potrebnom broju primjeraka,
- omogućavanje isticanja sindikalnih obavijesti i drugih obilježja Sindikata na oglasnim pločama, kao i dijeljenje biltena i informativnih publikacija među zaposlenima,
- obračun sindikalne članarine i sindikalnog kredita temeljem odgovarajuće dokumentacije, te upućivanje navedenih sredstava na odgovarajuće korisnike i obavješćivanje sindikata o istom,

Članak 109.

Detaljni odnosi sa Sindikatom mogu se regulirati posebnim ugovorom o pravima i obvezama Poslodavca i sindikata.

13. UVJETI ZA RAD RADNIČKOG VIJEĆA**Članak 110.**

Broj članova radničkog vijeća utvrđuje se prema broju zaposlenih radnika u Društvu sukladno odredbama ZOR-a.

Kada kod poslodavca nije utemeljeno Radničko vijeće, u funkciji Radničkog vijeća nastupa sindikalni povjerenik, a u skladu s odredbama ZOR.

Društvo će osigurati adekvatan prostor za rad Radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u

funkciji radničkog vijeća. Tehničke i administrativno stručne poslove za potrebe radničkog vijeća obavljat će administrativno osoblje Društva na trošak Društva.

Društvo će omogućiti članovima radničkog vijeća osposobljavanje za obavljanje te funkcije, prema odredbama ZOR-a.

Društvo će snositi troškove koji prema Zakonu o radu i ovom Kolektivnom ugovoru nastaju djelovanjem radničkog vijeća.

Članak 111.

Za rad u radničkom vijeću svakom članu pripada naknada plaće za 6 (šest) sati tjedno temeljem odredaba ZOR.

Članovi radničkog vijeća mogu jedan drugome ustupati radne sate, a svi ukupni radni sati mogu biti objedinjeni pa se poslovi predsjednika ili povjerenika sindikata u funkciji radničkog vijeća mogu obavljati u punom radnom vremenu.

Radnici Društva mogu rješavanje svojih prava vezana uz radničko vijeće zatražiti od Radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća, u svoje radno vrijeme uz uvjet da time ne remete tehnološki proces rada.

II. dio TARIFNI DIO

1. OPĆI DIO

Članak 112.

Tarifni dio Ugovora sastoji se od:

1. Opći dio
2. Plaća
3. Dodaci plaće
4. Naknade plaće
5. Naknade, potpore i nagrade

Članak 113.

Poslodavac će isplatiti plaću radniku prema uvjetima i na način definiran člankom 116. i 117. ovog Ugovora.

Poslodavac može ovisno o gospodarskim prilikama i likvidnosti Društva, isplatiti radnicima pripadajuće naknade troškova radnika, potpore i nagrade definirane ovim Ugovorom temeljem posebne odluke koju donosi Uprava Društva.

Članak 114.

Doprinosi, poreze i prireze obračunava i uplaćuje Poslodavac.

Poslodavac će omogućiti radniku uvid u dokumentaciju o obračunu njegovih primanja i uplati doprinosa, poreza i prireza.

Članak 115.

Podaci o bruto primanjima radnika su tajni.

2. PLAĆA**Članak 116.**

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

- osnovne plaće utvrđene tarifom poslova, izražene u koeficijentima u omjeru 1,00 : 5,00, a za svakog radnika na način da se iznos osnovice (vrijednost koeficijenta) utvrđene odlukom Poslodavca pomnoži s koeficijentom radnog mjesta.
- Vrijednost osnovice se utvrđuje u iznosu *od minimalno 2.529.55*
- stimulativnog dijela plaće, kada je on predviđen posebnom odlukom Uprave poslodavca sukladno čl. 118
- naknadom za topli obrok u iznosu od 500,00 kuna
- dodatka na plaću po osnovi radnog staža sukladno čl. 124 ;
- prema ovom ugovoru plaća se smatra bruto plaća radnika.

Najniža osnovna plaća**Članak 117.**

Najniža osnovna plaća za najjednostavnije poslove ne može biti manja od 3.029,55Kn mjesečno, a izračunava se tako da se pomnoži osnovica od najmanje 2.529.55 (najniža vrijednost koeficijenta) s najnižim koeficijentom za najjednostavnije poslove (koef. 1), te pribroji dodatak od 500,00 kn (topli obrok).

Svaka strana ovog Ugovora može podnijeti prijedlog za korekciju najniže osnovne plaće koju je druga ugovorna strana dužna razmotriti i ocijeniti njezinu opravdanost te se na prijedlog pismeno očitovati.

Postupak pregovaranja o korekciji najniže osnovne plaće mora biti okončan u roku od 30 (trideset) dana od dana dostavljanja prijedloga.

Stimulacija**Članak 118.**

Za uspješnost u radu radnici mogu ostvariti pravo na stimulativni dio plaće.

Elementi za ostvarivanje stimulativnog dijela plaće radnika su: količina, kvaliteta i pravovremenost izvršenih radnih zadataka u skladu sa danim uputama i nalogima, odnos prema strankama, postupanje sa sredstvima za rad, doprinos radnika u racionalnosti i učinkovitosti poslovanja, unapređenje organizacije rada. Iznos stimulativnog dijela plaće po radniku može iznositi maksimalno 50% radnikove mjesečne plaće.

Odluku o visini stimulacije za pojedinog radnika donosi Uprava – direktor, na prijedlog neposredno nadređenog rukovodioca.

Stimulacija je javna i objavljuje se na oglasnim pločama društva, neposredni rukovodioc koji predlaže stimulaciju ne može imati veću stimulaciju od prosjeka njegove organizacijske jedinice u apsolutnom iznosu.

Tarife**Članak 119**

Na temelju ovog Ugovora, Pravilnikom o radu razvrstavaju se i vrednuju pojedini poslovi, odnosno radna mjesta po platnim razredima na osnovi složenosti i normalnih uvjeta rada na tim radnim mjestima.

Složenost poslova radnog mjesta, prema odredbama ovog Ugovora, uključuje značaj radnog mjesta u poslovanju, stupanj izobrazbe za obavljanje poslova radnog mjesta, stupanj odgovornosti

radnog mjesta, specijalistička znanja, potrebnu radnu vještinu radnika, ali i psihofizičke osobine za rad na određenom radnom mjestu.

Članak 120.

Sva radna mjesta razvrstavaju se u 9 grupa složenosti i pripadajući broj platnih razreda, a odnos između najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta ne može biti manji od 1:5.

Grupe složenosti poslova

Članak 121.

GRUPA SLOŽENOSTI		OSNOVNA PLAĆA - raspon koeficijenata - od - do
I	grupa poslova podrazumijeva jednostavan rutinski rad koji ne zahtijeva posebno obrazovanje	1,00 - 1,20
II	grupa poslova podrazumijeva manje složene poslove odnosno rad s jednostavnim sredstvima rada i za koji su dovoljne pisane upute	1,20 - 1,40
III	grupa poslova podrazumijeva srednje složene poslove na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova	1,40 - 1,60
IV	grupa poslova podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove za čije obavljanje su potrebne konzultacije u njihovom izvršavanju	1,60 - 1,80
V	grupa poslova podrazumijeva složenije poslove koji zahtijevaju veći stupanj samostalnosti u izvršavanju poslova i zadataka	1,80 - 2,00
VI	grupa poslova podrazumijeva poslove koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti u njihovu izvršavanju	2,00 - 2,50
VII	grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju dodatno poznavanje užeg područja djelovanja uz inicijativu, samostalnost i kreativnost	2,50 - 3,30
VIII	grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnu te dodatna specijalistička znanja potrebna za obavljanje tih poslova	3,30 - 4,00
IX	grupa poslova podrazumijeva najsloženije poslove s najvećim značajem za vođenje poslova društva, kreativne poslove, istraživački rad i sl.	4,00 - 5,00

Plaća pripravnika

Članak 122.

Pripravniku će se isplatiti osnovna plaća u visini od najmanje 70 % vrijednosti poslova iskazano kroz koeficijent, od najniže grupe vrijednosti poslova za koje se osposobljava.

Obračun i isplata plaće**Članak 123.**

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća se isplaćuje u novcu.

Obračun i isplata plaće vrši se mjesečno, do 15-tog u mjesecu za protekli mjesec.

Podatke za obračun plaće obrađuje i sastavlja radnikov neposredni rukovoditelj.

O radnom učinku i stimulativnom dijelu plaće prijedlog obračuna sastavlja radnikov neposredni rukovoditelj, a odlučuje uprava poslodavca.

O isplati naknada plaće, osim za slučaj bolovanja, odlučuje uprava poslodavca.

Poslodavac će radniku prilikom isplate plaće uručiti obračunski list.

Obračunski list predaje se radniku i prilikom isplate naknade plaće i otpremnine.

Ako poslodavac ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu, u cijelosti ili dio, na dan dospelosti, dužan je radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz ovoga članka su vjerodostojne isprave.

3. DODACI NA PLAĆU**Dodatak na radni staž****Članak 124.**

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža u Društvu i pravnim prednicima društva za 0,5 %.

Pravo na povećanje osnovne plaće pripada radniku za radni staž koji je upisan evidenciju radnog staža

Članak 125.**Dodatak na otežane uvjete rada**

Pod otežanim uvjetima rada smatra se rad u tehnološkim uvjetima i u radnoj okolini u kojima se mjerama zaštite ne mogu u cijelosti odstraniti štetni utjecaji na zdravlje radnika.

Za svaki izvršeni efektivni sat rada u normativu u otežanim uvjetima radniku pripada dodatak na osnovnu plaću i to:

- | | |
|--|-------------|
| - vozačima, strojarima i cestarima pri posipavanju poledice i čišćenju snijega (samo za rad izvan stroja-popravci i sl.) | 15 % |
| - radnicima mehaničke radione za interventne popravke na terenu tijekom zimske službe (samo za efektivni rad na terenu) | 15 % |
| - asfaltni radovi i radovi na izvlačenju linija, rad u tunelu | 15 % |

Ostali dodaci na plaću**Članak 126.**

Osnovna plaća radnika uvećati će se:

- | | |
|--|-------------|
| - za rad noću | 30 % |
| - za rad nedjeljom | 35 % |
| - za rad blagdanom ili neradnim danom po zakonu i dan Uskrsa | 50 % |
| - za prekovremeni rad | 50 % |
| - za rad u smjenama | 10 % |

Povećanje plaće za rad nedjeljom, za rad na blagdane i neradne dane te rad na dan Uskrsa međusobno se isključuju, odnosno radniku se isplaćuje povećanje za taj dan koje je za njega povoljnije.

4. NAKNADE PLAĆE

Za vrijeme - godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, obrazovanja i bolovanja

Članak 127.

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

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta;
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;
- drugih slučajeva utvrđenih, kada navedenim propisima za pojedine slučajeve nije određena visina naknade u nekom drugom iznosu.

Povećanje plaće za rad nedjeljom, za rad na blagdane i neradne dane te rad na dan Uskrsa međusobno se isključuju, odnosno radniku se isplaćuje povećanje za taj dan koje je za njega povoljnije.

Članak 128.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme kada ne radi zbog:

- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja sukladno s potrebama poslodavca, a najmanje u visini njegove osnovne plaće;
- prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran, u visini njegove osnovne plaće.
- Ako radnik odbije raditi jer nisu provedene mjere zaštite na radu – u visini kao da je radio.

Ako radnik ne ispuni svoju obvezu u pogledu uspješnog završetka obrazovanja, prekvalifikacije ili stručnog obrazovanja odnosno ako ne ostane na radu nakon školovanja sukladno ugovoru, obavezan je vratiti cijeli iznos koji mu je isplaćen kao naknada plaće, sve to prema odredbama ugovora.

Članak 129.

U slučaju odsutnosti s posla zbog bolovanja radniku pripada naknada plaće u visini sukladno propisima o zdravstvenom osiguranju.

Naknada u 100 % osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju radniku pripada za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Sindikalom povjereniku i članovima radničkog vijeća

Članak 130.

Poslodavac se obvezuje sindikalnog povjerenika u Društvu određenim aktom o organizaciji sindikata koji dužnost obavlja uz redovan rad osloboditi obveze obavljanja redovnog rada uz naknadu plaće u visini prosječne satnice ostvarene za sate rada u mjesecu za koji mu pripada naknada zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara i sjednica organa sindikata, maksimalno jednom mjesečno osim u slučaju štrajka.

Članak 131.

Članovima radničkog vijeća za rad u radničkom vijeću za broj sati utvrđen zakonom ili sporazumom s RV pripada pravo na naknadu plaće u visini prosječne satnice ostvarene za sate rada u mjesecu za koji mu pripada naknada.

Članovi radničkog vijeća imaju pravo na naknadu iz prethodnog stavka samo u slučaju da svoje obveze iz Zakona o radu obavljaju ne koristeći pripadajuće im sate.

5. NAKNADE, POTPORE, NAGRADE**Dnevnice i troškovi prijevoza na službenom putu****Članak 132.**

Radnik koji je upućen na službeno putovanje u zemlji, a to iz mjesta rada radnika u drugo mjesto, osim u mjestu prebivališta ili boravišta radnika, a udaljenost je najmanje 30 km, radi obavljanja određenih poslova upisanih u putni nalog, u vezi djelatnosti poslodavca, ima pravo na dnevnicu, radi pokrića izdataka prehrane, pića i prijevoza u mjestu u koje je upućen na službeno putovanje.

Puni iznos dnevnice određuje Uprava poslodavca posebnom odlukom, a isti se određuje u visini do max. neoporezivog iznosa.

Radniku na službenom putovanju u zemlji pripada dnevnicu u punom iznosu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena preko 24 sata, a duže od 12 sati. Pola dnevnice priznaje se ako je službeno putovanje trajalo 8 do 12 sati.

Radniku se priznaju putni troškovi u iznosu ostvarenog prijevoza sredstvima javnog prometa od mjesta stanovanja, odnosno sjedišta poslodavca, do mjesta u koje je upućen na službenom putovanju.

Radnik ima pravo i na naknadu punog iznosa hotelskog računa za spavanje do visine cijene noćenja u hotelu kategorije do 4 zvjezdice iz Pravilnika o porezu na dohodak.

Članak 133.

Dnevnice i troškovi za službena putovanja u inozemstvu obračunavaju se na način kako je to regulirano za tijela državne uprave.

Obračun putnog naloga radnik je obavezan izvršiti u roku od 3 dana po povratku s puta.

Terenski dodatak**Članak 134.**

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

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

Terenski dodatak se isplaćuje radniku istovremeno sa isplatom plaće.

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Troškovi prijevoza na posao**Članak 135.**

Poslodavac se obvezuje isplatiti radniku naknadu troškova na ime prijevoza na posao i s posla ali max. do iznosa utvrđenog za udaljenost manju ili jednaku od 30 km, računajući od mjesta stanovanja do mjesta rada, a koji iznos troškova se utvrđuje na temelju važećeg cjenika prijevoznika odabranog od strane Poslodavca.

Upotreba privatnog automobila u službene svrhe**Članak 136.**

Ako radnik, po posebnoj odluci uprave poslodavca, koristi privatni automobil u službene svrhe ima pravo na nadoknadu troškova u visini maksimalno neoporezivog iznosa utvrđenog važećim Pravilnikom o porezu na dohodak.

Nadoknade za izume, tehnička unapređenja i racionalizaciju**Članak 137.**

Za izum ostvaren na radu ili u svezi s radom, izum koji je u svezi s djelatnošću poslodavaca, tehničko unapređenje i racionalizaciju, radnik ima pravo na nadoknadu u visini koja se utvrđuje zasebnim aktom koji donosi poslodavac uz suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikata ili zasebnim ugovorom poslodavaca i radnika.

Praksa učenika i studenata**Članak 138.**

Sukladno čl. 113 ovog Ugovora učenicima i studentima koji nemaju potpisan ugovor o radu, a obavljaju učeničku odnosno studentsku praksu temeljem propisa o školovanju, može se temeljem odluke Uprave poslodavca isplatiti naknada za izvršeni rad srazmjerno vremenu provedenom na praksi, a maksimalno do visine neoporezivog iznosa utvrđenog važećim Pravilnikom o porezu na dohodak.

Jubilarnе nagrade**Članak 139.**

Sukladno čl. 113. ovog Ugovora temeljem odluke Uprave poslodavca radnicima će se isplatiti jubilarна nagrada za ukupni radni staž navršen kod istog poslodavca, uzimajući u obzir i staž kod pravnih prednika, za navršenih:

- 10 godina radnog staža
- 15 godina radnog staža
- 20 godina radnog staža
- 25 godina radnog staža
- 30 godina radnog staža
- 35 godina radnog staža
- 40 godina radnog staža

Kao osnovica za utvrđivanje iznosa jubilarne nagrade uzima se podatak iz važećeg Pravilnika o porezu na dohodak i isplaćuje se neoporezivi dio.

Otpremnina kod odlaska u mirovinu**Članak 140.**

Sukladno čl. 113. ovog Ugovora temeljem odluke Uprave poslodavca radnicima se može isplatiti otpremnina kod odlaska u mirovinu u visini do max. neoporezivog dijela otpremnine predviđenog važećim Pravilnikom o porezu na dohodak. 8.000,00 kuna + minimalno 8.000,00 kuna

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti**Članak 141.**

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

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

Otpremnina kod poslovno uvjetovanog otkaza ugovora o radu**Članak 142.**

Radnik kojemu poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor o radu otkazuje iz razloga uvjetovanog ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini 1/3 prosječne bruto plaće isplaćene radniku za tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Društvu.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 1. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Prigodna nagrada zaposlenicima**Članak 143.**

Sukladno čl. 113. ovog Ugovora temeljem posebne odluke Uprave poslodavca radnicima se mogu tijekom godine isplatiti prigodne nagrade (božićnica, uskršnjica, regres, i dr).

Ukupni iznos svih isplaćenih prigodnih nagrada i darova tijekom jedne godine može biti veći od maksimalno neoporezivog iznosa za prigodne nagrade i darove predviđen važećim Pravilnikom o porezu na dohodak.

U slučaju kada se prigodna nagrada isplaćuje kao regres za godišnji odmor, pravo na regres ostvaruju svi radnici koji su u toj godini ostvarili pravo na godišnji odmor i koji su koristili barem 1 dan godišnjeg odmora. Radniku koji ostvaruje pravo na dio godišnjeg odmora isplaćuje se razmjerni dio regresa.

U slučaju kada se prigodna nagrada isplaćuje kao nagrada povodom božićnih i novogodišnjih blagdana, pravo na tu nagradu ostvaruju svi radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod poslodavca.

Poklon djeci**Članak 144.**

Sukladno čl. 113. ovog Ugovora temeljem posebne odluke Uprave poslodavca radnicima se može dati poklon za djecu do navršениh 15 godina života u iznosu neoporezivog dijela važećeg Pravilnika o porezu na dohodak

Solidarne pomoći**Članak 145.**

Sukladno čl. 113 st 2. ovog Ugovora radnicima ili članovima obitelji radnika će se isplatiti jednokratna solidarna pomoć u kalendarskoj godini u slijedećim slučajevima:

1. smrti radnika.

2. smrti supružnika, roditelja ili djeteta radnika

Pomoć iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se temeljem posebne odluke Uprave poslodavca, a u visini do maksimalno neoporezivog iznosa utvrđenog važećim Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 146.

Sukladno čl. 113. ovog Ugovora radnicima se može isplatiti jednokratna solidarna pomoć u kalendarskoj godini u slijedećim slučajevima :

1. nastanku invalidnosti radnika u iznosu do 2.500,00 kuna
2. bolovanja radnika dužeg od 90 dana u iznosu do 2.500,00 kuna neto

Pomoć iz stavka 1 ovog članka isplaćuje se temeljem posebne odluke Uprave poslodavca, a u visini do maksimalno neoporezivog iznosa utvrđenog važećim Pravilnikom o porezu na dohodak.

Nagrada za spriječenu štetu

Članak 147.

Sukladno 113. ovog Ugovora radnicima se može isplatiti nagrada za spriječenu štetu i to za :

- spriječenu nesreću,
- pronađeni kvar na voznim sredstvima,
- otkrivanje počinitelja otuđenja,
- spriječen i lokaliziran požar na osnovnim sredstvima Društva,
- otkrivanje nepravilnosti koja nanosi štetu Društvu u segmentu financijskog poslovanja.

Odluku o visini i načinu utvrđivanja nagrade donosi Uprava-direktor uzimajući u obzir:

- visinu spriječene štete,
- vremenske, odnosno mjesne uvjete u sprečavanju neposredne opasnosti,
- da li slučaj za koji se predlaže nagrada pripada ili ne pripada u redoviti rad radnika.

III. dio - Radni uvjeti i zaštita na radu

Članak 148.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu zdravlja i života radnika.

Poslodavac će osigurati radniku radnu i zaštitnu odjeću i obuču sukladno propisima o zaštiti na radu.

Članak 149.

Poslodavac ima obvezu svakom radniku osigurati odgovarajuće osposobljavanje za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, posebno u obliku obavijesti i naputaka koji se odnose na njegovo radno mjesto i posao i to: kad radnika prima na posao, ako radnika premješta na drugi posao, ako se uvodi nova radna oprema ili mijenja postojeća, te ako se uvodi nova tehnologija.

Osposobljavanje se obavlja u radno vrijeme i na teret poslodavca.

Poslodavac može radniku uplaćivati dopunsko zdravstveno osiguranje.

Poslodavac može o svom trošku osigurati svim radnicima jedanput godišnje sistematske zdravstvene preglede.

Članak 150.

Radnik je obvezan:

- raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada,
- održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim zaštitnim sredstvima kao i na neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,
- upoznati poslodavca ili nadležnog liječnika, pri sklapanju ugovora o radu i u tijeku rada, na tjelesne nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život i zdravlje radnika ili njegovu radnu sredinu,
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
- podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti,
- pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen.

Nepostupanje sukladno stavku 1. ovog članka predstavlja povredu radne obveze i opravdani razlog za skrivljeni otkaz (redoviti, odnosno izvanredni).

Članak 151.

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

Članak 152.

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

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

Članak 153.

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

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

Članak 154.

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

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

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

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

Članak 155.

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

Zaposlenik koji u slučaju ozbiljne prijetee i neizbježne opasnosti za život i zdravlje napusti svoje radno mjesto, odnosno opasno područje ili odbije izvršavati poslove na tom radnom mjestu, ne smije biti doveden u lošiji položaj zbog svog postupka te ima zaštitu od bilo kakovih posljedica, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života, zdravlja ljudi i imovine.

U slučaju iz stavka 1. i 2. ovog članka zaposlenik je dužan obavijestiti odgovornu osobu ili povjerenika zaštite pri radu.

Članak 156.

Zaposlenici koji rade sa štetnim tvarima ili na poslovima na kojima je obavezno korištenje radne odjeće zbog prljavštine, neugodnih mirisa, opasnosti od zaraze i slično, poslodavac mora osigurati uvjete za pranje i čišćenje tijekom radnog vremena.

Članak 157.

Nije dopušteno ugovaranje i isplata novčanih naknada zaposlenicima koji rade u štetnim i opasnim radnim uvjetima, a kao nadomjestak za primjenu pravila zaštite na radu.

Članak 158.

Zaposlenik mlađi od osamnaest godina, trudnice i dojilje ne smiju raditi na poslovima sa štetnim utjecajima.

Ako se na poslovima na kojima rade osobe iz prethodnog stavka uoče opasnosti koje ugrožavaju njihov život i zdravlje, poslodavac je dužan premjestiti te zaposlenike na druge poslove dok traje opasnost.

Dok radi na drugim poslovima iz razloga navedenih u predhodnom stavku, zaposleniku pripada plaća za poslove koje je ranije obavljao na kojima je utvrđena opasnost za život i zdravlje, ako je to za njega povoljnije.

Članak 159.

Poslodavac je obavezan prilikom donošenja akata o sistematizaciji radnih mjesta utvrditi radna mjesta s posebnim uvjetima rada sukladno Zakonu o zaštiti na radu.

Prilikom utvrđivanja radnih mjesta s posebnim uvjetima rada poslodavac će se savjetovati sa sindikatom.

Članak 160.

Poslodavac mora djelovati preventivno radi sprečavanja profesionalnog oboljenja zaposlenika.

Poslodavac će po radnim mjestima voditi evidenciju o profesionalnim oboljenjima zaposlenika o čemu će jedanputa godišnje izvješćivati sindikat.

Članak 161.

U provedbi mjera zaštite pri radu, poslodavac je dužan izvijestiti Sindikat jednom godišnje o stanju sigurnosti i zaštite na radu i primati primjedbe zaposlenih na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite pri radu. Sindikat ima pravo odrediti svoga povjerenika zaštite na radu koji mora biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje zaposlenih i primati primjedbe zaposlenik na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite pri radu.

IV dio

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 162.

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

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

Članak 163.

Ovaj Ugovor se sklapa na razdoblje od četiri (4) godine.

Stranke ugovaraju mogućnost otkaza ovog ugovora i prije isteka njegova važenja u otkazni rok od 3 mjeseca.

Članak 164.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju se izravno.

Poslodavac se obvezuje dati prednost u primjeni odredbama zakona i drugih propisa, ako su u njima pojedina prava radnika uređena na povoljniji način nego u ovom Kolektivnom ugovoru.

Članak 165.

Ovaj Kolektivni ugovor potpisuju ovlašteni predstavnici Poslodavca i Sindikata kao pregovarači za zaključivanje Kolektivnog ugovora djelatnosti održavanja i zaštite cesta.

Ovom Kolektivnom ugovoru mogu pristupiti i drugi sindikati zastupljeni u Društvu koji nisu u pregovaračkom odboru, a nakon objave Kolektivnog ugovora.

Članak 166.

Poslodavac i Sindikati imenuju Povjerenstvo za tumačenje odredbi ovog Ugovora i praćenje njihove primjene.

Povjerenstvo za tumačenje odredbi ovog Ugovora i praćenje njihove primjene čini paritetni broj predstavnika Sindikata i predstavnika Poslodavca.

Članak 167.

Ovaj Kolektivni ugovor može se mijenjati i dopunjavati voljom ugovornih strana.

Svaka ugovorna strana može drugoj ugovornoj strani predložiti izmjenu i dopunu odredaba Kolektivnog ugovora, a druga ugovorna strana dužna se o prijedlogu očitovati u roku od 30 dana.

Izmjene i dopune stupaju na snagu i objavljuju se kao izvorni Kolektivni ugovor.

Članak 168.

Ovaj Kolektivni ugovor objavit će se na način propisan Zakonom, a primjenjuje se od 1. srpnja 2015. godine, odnosno na plaći za lipanj 2015. godine.

Članak 169.

Svaka strana ovog Kolektivnog ugovora može podnijeti prijedlog za korekciju najniže osnovne plaće koju je druga ugovorna strana dužna razmotriti i ocijeniti njezinu opravdanost te se na prijedlog pismeno očitovati.

Postupak pregovaranja o korekciji najniže osnovne plaće mora biti okončan u roku od 30 (trideset) dana od dana dostavljanja prijedloga.

Pregovore o obnovi ovog Ugovora strane će započeti najmanje 60 dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

Članak 170.

Stranke su suglasne da će se odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjivati nakon proteka vremena na koje je Kolektivni ugovor sklopljen, a sve do sklapanja novog, ali najduže 6 mjeseci.

Članak 171.

Ovaj ugovor sačinjen je u 7 (sedam) istovjetnih primjeraka od kojih sindikat zadržava 2 primjerka, 2 primjerak poslodavac, 1 primjerak za nadležno ministarstvo i 1 primjerak za objavu u narodnim novinama.

Članak 172.

Kolektivni ugovor će se objaviti na način kako je utvrđeno Pravilnikom o vođenju evidencija i Pravilnikom o objavi kolektivnih ugovora.

SINDIKAT:

Nezavisni cestarski sindikat
Mijat Stanić – predsjednik

Sindikat prometa i veza Hrvatske
Stjepan Lisičak - predsjednik

POSLODAVCI:

Lika ceste d.o.
Željko Devčić - direktor
