

HUP – UDRUGA POSLODAVACA GRADITELJSTVA

Zagreb, Radnička cesta 52

zastupana po predsjedniku Mirku Habijancu

(u daljnjem tekstu: poslodavac)

i

SINDIKAT GRADITELJSTVA HRVATSKE

Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV broj 2

zastupan po predsjednici Jasenki Vukšić

(u daljnjem tekstu: Sindikat)

sklopili su 25. rujna 2015. Godine (uz izmjene i proširenje primjene 07.06.2018.g)

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA GRADITELJSTVO

I. OPĆE ODREDBE

1. Teritorijalno važenje

Članak 1.

Ovaj Kolektivni ugovor (u daljnjem tekstu: Ugovor) se primjenjuje na teritoriju Republike Hrvatske.

Na inozemnim gradilištima primjenjuje se Dodatak Kolektivnog ugovora za upućivanje radnika na rad u inozemstvo kad to nije u suprotnosti s propisima zemlje rada.

2. Važenje Ugovora u djelatnostima

Članak 2.

Ugovor se primjenjuje na sve fizičke ili pravne osobe (u daljnjem tekstu: poslodavac) koje obavljaju djelatnosti visokogradnje, niskogradnje i hidrogradnje, montažerskih radova, instalacijskih i završnih radova u građevinarstvu, projektiranja i srodnih tehničkih usluga i druge srodne djelatnosti koje su upisane u sudski registar i klasificirane sukladno Odluci o nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti ili utvrđene posebnim zakonom.

Ugovor se primjenjuje na radnike svih struka kod tih pravnih osoba (poslodavaca) kada ih Ugovor obostrano obvezuje.

3. Osobe koje obvezuje Ugovor

Članak 3.

Ugovor obvezuje ugovorne strane, te sve osobe koje su u vrijeme sklapanja Ugovora bile ili su naknadno postale članovi stranaka Ugovora.

Pravna pravila sadržana u Ugovoru primjenjuju se neposredno i obvezno na sve osobe na koje se ovaj Ugovor primjenjuje.

Članak 4.

Ugovor se primjenjuje na sve radnike, neovisno o tome jesu li ugovorom o radu zasnovali radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

Ugovor se primjenjuje i na strane državljane ili osobe bez državljanstva koje su zasnovale radni odnos sa poslodavcem ako Zakonom o radu i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba nije drugačije određeno.

Članak 5.

Ugovor se ne odnosi na radnike s posebnim ovlastima čija se prava i obveze uređuju posebnim ugovorom.

Radnici s posebnim ovlastima iz stavka 1. ovog članka su radnici koji su kao rukovodeće osobe statutom, društvenim ugovorom, izjavom o osnivanju ili drugim pravilima poslodavca ovlašteni voditi poslove poslodavca i koji samostalno donose odluke o organizaciji rada i poslovanja poslodavca.

Članak 6.

Izrazi koji se za fizičke osobe u ovom Ugovoru koriste u muškom rodu, neutralni su i odnose se na osobe muškog i ženskog spola.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Ugovor o radu

Članak 7.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu obvezno u pisanoj formi, potpisan od strane obje ugovorne strane prije početka rada, od kojih po jedan primjerak zadržava svaka ugovorna strana.

Ugovor o radu mora sadržavati sve uglavke propisane zakonom.

Osim bitnih uglavaka propisanih zakonom, ugovor o radu mora sadržavati:

– naznaku koeficijenta ili bruto plaće u novcu za grupu složenosti poslova odnosno tarifnu skupinu u koju su razvrstani poslovi koje će obavljati radnik. Bruto plaća mora biti jednaka ili veća od iznosa plaće sukladno mjerilima iz ovog ugovora.

2. Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 8.

Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova ako to zakonom ili drugim propisom nije propisano.

Kad smatra da je za sklapanje ugovora o radu na pojedinim poslovima potrebno da radnik ispunjava posebne uvjete te će uvjete poslodavac utvrditi Pravilnikom o radu i popisom poslova – radnih mjesta (katalog) u zavisnosti od vrste posla koje pojedini radnici trebaju obavljati za poslodavca.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA RADNIKA

1. Obveze poslodavca

Članak 9.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Među najvažnijim obvezama poslodavca u provođenju zaštite na radu (u daljnjem tekstu: ZNR) su:

- osposobljavanje radnika za rad na siguran način na temelju procjene rizika tijekom radnog vremena i na trošak poslodavca
- obavješćivanje i savjetovanje sa radnicima odnosno njihovim predstavnicima (sindikata, radničko vijeće, povjerenici radnika za ZNR o pitanjima ZNR)
- upućivanje radnika koji rade na poslovima s posebnim uvjetima rada na zdravstvene preglede specijalisti medicine rada
- osiguranje posebne zaštite za posebno osjetljive skupine radnika
- osiguranje sredstava rada i osobne zaštitne opreme i za korištenje na propisan način
- planiranje, pripremanje i provođenje radnih postupaka i tehnologije da se ne ugrozi sigurnost radnika
- provođenje mjera prevencije stresa na radu ili u vezi s radom
- osiguranje sigurnosnog znakovlja, pisanih obavijesti i uputa na mjestu rada
- izrada plana i određivanje radnika za provođenje mjera zaštite od požara, evakuacije i spašavanja; organiziranje i osiguranje pružanja prve pomoći
- zaštita nepušača, zabrana pijenja alkohola i uzimanja drugih sredstava ovisnosti
- osiguranje zdravstvene zaštite na radu primjereno rizicima za sigurnost i zdravlje kojima je radnik izložen na radu
- obveze prema nadležnim državnim tijelima: o smrtnoj ili teškoj tjelesnoj ozljedi tijelo za inspekcijski nadzor se obavještava odmah nakon smrtno ili teške ozljede na radu
- obveza čuvanja dokumentacije, vođenja evidencija i obavijesti
- osigurava zaštitu života i zdravlja radnika u skladu s važećom propisima koji se odnose na zaštitu na radu.

2. Prava i obveze povjerenika radnika za ZNR

Članak 10.

Kod poslodavca radnici između sebe mogu birati povjerenika radnika za ZNR.

Kod poslodavca koji zapošljava do uključivo 20 radnika izbor povjerenika radnika za ZNR provodi na skupu radnika, kojeg saziva poslodavac u skladu sa Zakonom o radu, neposrednim i javnim izjašnjavanjem prisutnih radnika.

Kod poslodavaca koji zapošljava više od 20 radnika, izbor povjerenika radnika za ZNR se provodi u skladu sa Zakonom o radu.

Ako je prema propisanim kriterijima kod poslodavca izabrano više povjerenika radnika za ZNR oni između sebe biraju svog koordinatora.

Članak 11.

Poslodavac je obavezan, unaprijed i pravovremeno, savjetovati se s povjerenicima radnika za ZNR ili njihovim koordinatorom naročito o:

- donošenju Pravilnika i drugih akata poslodavca iz područja ZNR
- provođenju ZNR i poslovima ZNR (zapošljavanje stručnjaka ili povjeravanje poslova ovlaštenoj osobi)
- izradi procjene rizika te izmjenama, odnosno dopunama procjene rizika
- izboru radnika za pružanje prve pomoći i radnika za provođenje mjera zaštite od požara, evakuacije i spašavanja
- zaštiti i prevenciji od rizika na radu te sprječavanju i smanjivanju rizika
- sprječavanju nezgoda, ozljeda na radu i profesionalnih bolesti
- promjenama u procesu rada i tehnologiji
- planiranju i provođenju osposobljavanja iz zaštite na radu
- poboljšanju uvjeta rada te planiranju i uvođenju novih tehnologija
- utjecaju radnih uvjeta i radnog okoliša na sigurnost i zdravlje radnika
- izboru sredstava rada i osobne zaštitne opreme
- izloženosti radnika jednoličnom radu, radu s nametnutim ritmom, rada po učinku u određenom vremenu (normirani rad) te ostalim naporima.

Članak 12.

Povjerenik radnika za ZNR je obavezan štititi interese radnika na području zaštite na radu te pratiti primjenu pravila mjera, postupaka i aktivnosti zaštite na radu u radnoj sredini u kojoj je izabran sukladno propisima zaštite na radu i ovim kolektivnim ugovorom. Povjerenik za zaštitu na radu svojim djelovanjem treba poticati radnike da rade na siguran način u skladu s pravilima, da koristi propisana i osigurana osobna zaštitna sredstva.

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

Članak 13.

Povjerenik radnika za ZNR ima pravo i obvezu djelovati u području zaštite na radu kod poslodavca suglasno zakonu, propisima ZNR, pravilniku o zaštiti na radu i sporazumu iz članka 14. ovog Ugovora.

Članak 14.

Povjerenik ima pravo na tri sata tjedno za obnašanje dužnosti iz zaštite na radu uz naknadu plaće kao da je radio, bez mogućnosti ustupanja tog prava drugom povjereniku.

Ako povjerenik na zahtjev poslodavca (sudjelovanje u planiranju unapređenja uvjeta rada i sl.) ili inspektora rada (prisustvovanje inspekcijskim nadzorima) 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 ima pravo na odsustvovanje s rada radi osposobljavanja za zaštitu na radu (tečajevi, seminari, sastanci i sl.) sedam dana tijekom kalendarske godine, u dogovoru sa poslodavcem i na teret poslodavca.

Kolektivnim ugovorom na razini poslodavca ili sporazumom o načinu i uvjetima rada povjerenika za ZNR mogu se urediti i druga pitanja vezana za rad i zaštitu, djelovanje i uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti povjerenika radnika za ZNR.

Članak 15.

3. Prava i obveze radnika

Radnik je obavezan osposobljavati se za rad na siguran način kada ga na osposobljavanje uputi poslodavac.

~~Radnik je obavezan i odgovoran obavljati poslove dužnom pažnjom te pri tome voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika, koje mogu ugroziti njegovi postupci ili propusti na radu.~~

~~Smatra se da radnik radi dužnom pažnjom kad poslove obavlja u skladu s znanjima i vještinama koje je stekao tijekom osposobljavanja za siguran način te kada radi po uputama poslodavca, tako da:~~

- ~~– prije početka rada pogleda mjesto rada te o uočenim nedostacima izvijesti poslodavca ili njegovog ovlaštenika~~
- ~~– pravilno koristi sredstva rada~~
- ~~– pravilno koristi osobnu zaštitnu opremu, koji je nakon korištenja obavezan vratiti na za to određeno mjesto~~
- ~~– pravilno koristi i samovoljno ne isključuje, ne vrši preinake i ne uklanja zaštite na sredstvima~~

~~—odmah obavijesti poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka ZNR ili povjerenika radnika za ZNR o svakoj situaciji koju smatra značajnim i izravnim rizikom za sigurnost i zdravlje, o nepostojanju ili nedostatku uputa za takvu situaciju, kao i o bilo kojem uočenom nedostatku u organiziranju i provedbi zaštite na radu~~

~~—posao obavlja u skladu s pravilima ZNR, pravilima struke te pisanim uputama poslodavca~~

~~—prije odlaska s mjesta rada ostavi sredstva rada koja je koristio, u takvom stanju da ne ugrožavaju ostale radnike ili sredstva rada.~~

Radnik je obavezan i odgovoran obavljati poslove dužnom pažnjom te pri tome voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika, koje mogu ugroziti njegovi postupci ili propusti na radu te je dužan provoditi mjere zaštite na radu.

Smatra se da radnik radi dužnom pažnjom kad poslove obavlja u skladu sa znanjima i vještinama koje je stekao tijekom osposobljavanja za siguran način te kada radi po uputama poslodavca tako da:

– prije početka rada pregleda mjesto rada te o uočenim nedostacima izvijesti neposredno nadređenu osobu (predradnika/brigadira, poslovođu, inženjera gradilišta) ili drugu osobu koja u ime poslodavca brine o primjeni propisa zaštite na radu ili ovlaštenika poslodavca

– pravilno koristi sredstva rada na način da ne ugrožava sebe, druge osobe i imovinu na gradilištu te treće osobe i njihovu imovinu

– pravilno koristi osobnu zaštitnu opremu, koju je nakon korištenja obavezan vratiti na za to određeno mjesto

– pravilno koristi i samovoljno ne isključuje, ne vrši preinake i ne uklanja zaštite na sredstvima

– odmah obavijesti neposredno nadređenu osobu (predradnika/brigadira, poslovođu, inženjera gradilišta) ili drugu osobu koja u ime poslodavca brine o primjeni propisa zaštite na radu, poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka ZNR ili povjerenika radnika za ZNR o svakoj situaciji koju smatra značajnim i izravnim rizikom za sigurnost i zdravlje, o nepostojanju ili nedostatku uputa za takvu situaciju, kao i o bilo kojem uočenom nedostatku u organiziranju i provedbi zaštite na radu

– posao obavlja u skladu s pravilima ZNR, pravilima struke te pisanim uputama poslodavca

– prije odlaska s mjesta rada ostavi sredstva rada koja je koristio, u takvom stanju da ne ugrožavaju ostale radnike treće osobe, sredstva rada te imovinu na gradilištu i imovinu trećih osoba,

– radnik ne smije koristiti sredstva rada ukoliko ona nisu ispravna ili ako nisu primijenjene sve mjere zaštite na radu te je prije početka rada dužan provjeriti njihovu ispravnost, te o uočenim nedostacima upozoriti neposredno nadređenu osobu (predradnika/brigadira, poslovođu, inženjera gradilišta) ili drugu osobu koja u ime poslodavca brine o primjeni propisa zaštite na radu ili ovlaštenika poslodavca.«

Ako radnik ne postupa sukladno obvezama iz prethodnog stavka ovog članka, poslodavac može poduzeti mjere protiv radnika sukladno Pravilniku o radu i Pravilniku o zaštiti na radu.

Članak 16.

Radnik je dužan surađivati s poslodavcem, njegovim ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, specijalistom medicine rada i povjerenikom radnika za zaštitu na radu u rješavanju svih pitanja zaštite na radu, osobito dok se ne osigura da radni okoliš i uvjeti rada ne predstavljaju rizik za sigurnost i zdravlje te dok se u cijelosti ne postigne zaštita na radu u skladu sa zahtjevima tijela nadležnih za nadzor provedbe zaštite na radu.

Radnik mora odmah izvijestiti neposredno nadređenu osobu (predradnika/brigadira, poslovođu, inženjera gradilišta) ili drugu osobu koja u ime poslodavca brine o primjeni propisa zaštite na radu, poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka za zaštitu na radu ili povjerenika za zaštitu na radu svakoj činjenici za koju smatra da predstavlja neposredni rizik za sigurnost i zdravlje, kao i o svakom drugom nedostatku u sustavu zaštite na radu (osobito na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima kao i neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika).

Članak 17.

Radnik je obavezan:

– upoznati poslodavca ili nadležnog liječnika kod zasnivanja radnog odnosa i u tijeku rada, na tjelesne nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život ili zdravlje radnika ili njegov okoliš

– ovladati znanjima iz ZNR u mjeri potrebnoj za rad na siguran način

– podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti u skladu sa pisano utvrđenim postupkom. Radnik tijekom rada ne smije biti pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava. Radnik koji je na poslu pod utjecajem alkohola više od 0,5 promila, pa uslijed toga nastupi štetna posljedica za njega, smatrati će se da isključivo sam odgovoran za nastanak štete, te nema pravo na naknadu štete na teret poslodavca **osim kod radnika koji svoj rad obavlja na visini, koji ne smiju biti pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti**

– pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je uključen sukladno posebnim propisima ZNR. Radnicima, kojima obveza redovitog zdravstvenog pregleda nije utvrđena propisima zaštite na radu poslodavac može osigurati sistematski zdravstveni pregled jednom u pet godina na njihov zahtjev

– postupati u skladu s uputama poslodavca i surađivati s posloavcem radi sprječavanja, uklanjanja ili smanjivanja stresa na radu ili u vezi s radom.

Radnik je dužan ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način, ali nije obvezan snositi troškove u vezi s primjenom pravila zaštite na radu i zdravstvenih mjera.

Članak 18.

Radnik ima pravo odbiti raditi i napustiti mjesto rada, ako mu izravno prijeti rizik za život i zdravlje, sve dok poslodavac ne poduzme korektivne mjere, te zbog takvog postupanja ne smije trpjeti štetne posljedice **dužan je o postojanju takvih opasnosti obavijestiti neposredno nadređenu osobu (brigadira, poslovođu, inženjera gradilišta) ili drugu osobu koja u ime poslodavca brine o primjeni propisa zaštite na radu** o tome obavijestiti poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka za ZNR ili povjerenik radnika za ZNR.

Poslodavac, njegov ovlaštenik, odnosno radnik ili povjerenik radnika za ZNR obvezni su bez odgađanja izvijestiti nadležnog inspektora **zaštite na radu**, koji je obvezan u roku od 48 sati utvrditi činjenično stanje i osnovanost navoda radnika.

Poslodavac ne smije zahtijevati od radnika da ostane na mjestu rada dok na tom mjestu postoji izravan i ozbiljan rizik za život i zdravlje radnika.

Za vrijeme dok ne radi zbog izbjegavanja izloženosti izravnom i ozbiljnom riziku za život i zdravlje, radnik ima pravo na plaću i druga prava iz radnog odnosa u skladu sa Zakonom o radu i ovim Ugovorom.

IV. PROBNI RAD

Članak 19.

Probni rad za radnike do trećeg stupnja stručne sprema ne može se ugovorom o radu utvrditi u trajanju dužem od 2 mjeseca, a za ostale radnike do 6 mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad otkazni rok je 7 dana.

V. OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Članak 20.

Poslodavac će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada školovati se obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.

Tijekom obrazovanja za potrebe poslodavca radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i poslodavca uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Članak 21.

Poslodavac može osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala zaposliti kao pripravnika.

Radnik iz stavka 1. ovog članka polaže ispit po posebnom programu nakon provedenog pripravnčkog staža kod poslodavca.

Pripravnčki staž je različit u odnosu na stupanj stručnog obrazovanja i traje:

– za poslove do zaključno V stupnja obrazovanja najviše šest mjeseci

– za poslove VI stupnja stručnog obrazovanja najviše devet mjeseci

– za poslove VII stupnja stručnog obrazovanja najviše dvanaest mjeseci.

Pripravnništvo se obavlja po programu koji poslodavac donosi u skladu sa specifičnostima pojedinih struka i radnih mjesta.

Program iz stavka 3. ovog članka obuhvaća osnove koje pripravnik treba upoznati tijekom pripravničkog staža, trajanje pripravničkog staža, stručnu obuku na tim poslovima u pojedinim odjelima, način stručnog osposobljavanja i slično.

Članak 22.

Pripravnički staž može se na prijedlog mentora skratiti najviše za polovinu vremena predviđenog trajanja. Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s posla (bolesti, služenja vojne službe i sl.) ako je ukupna odsutnost trajala duže od 30 dana.

Članak 23.

Ocjenu uspješnosti obavljenog pripravničkog staža ocjenjuje mentor kojeg imenuje poslodavac.

Članak 24.

Pripravnici u strukama i zanimanjima za koje je zakonom ili drugim propisom utvrđeno trajanje pripravničkog staža i način polaganja stručnog ispita, polažu stručni ispit sukladno tim propisima.

VI. RADNO VRIJEME

1. Raspored dnevnog i tjednog radnog vremena

Članak 25.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

Početak i završetak jednakog rasporeda radnog vremena, uključujući i vrijeme odmora tijekom rada (stanke) te dnevni, tjedni odnosno mjesečni jednak raspored radnog vremena i njegovo trajanje u granicama punog radnog vremena određuje poslodavac pisanom odlukom uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sporazumom sa radničkim vijećem.

Dnevni, tjedni odnosno mjesečni nejednak raspored radnog vremena utvrđuje se sukladno kolektivnim ugovorom na razini poslodavca ili odlukom poslodavca uz prethodnu suglasnost Sindikata u slijedećim okvirima:

- razdoblje unaprijed utvrđenog rasporeda radnog vremena ne može biti kraće od 1 mjeseca niti duže od godinu dana i mora odgovarati radnikovom punom ili nepunom radnom vremenu
- radnik u svakom razdoblju od 6 uzastopnih mjeseci ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno uključujući prekovremeni rad
- radnik može raditi najduže 10 sati dnevno i 56 tjedno, a iznimno 60 sati tjedno uključujući prekovremeni rad.

O rasporedu jednakog ili nejednakog radnog vremena ili njegovoj izmjeni radnik se mora obavijestiti najmanje 7 dana ranije.

2. Preraspodjela radnog vremena

Članak 26.

Zbog naravi posla u djelatnosti graditeljstva puno ili nepuno radno vrijeme preraspodjeljuje se tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 mjeseci, u jednom razdoblju traje duže a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena. Prosječno radno vrijeme tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 mjeseci, ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Razdoblje u kojem temeljem preraspodjele radno vrijeme traje dulje od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 6 mjeseci tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 mjeseci, s tim da razdoblje od 6 mjeseci ne mora trajati kontinuirano.

Preraspodijeljeno radno vrijeme radnika ne smije biti duže od 56 sati tjedno, a iznimno 60 sati tjedno zbog sezonskog karaktera posla, pod uvjetom da radnik dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Radnik koji ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Preraspodjela radnog vremena detaljnije se uređuje kolektivnim ugovorom na razini poslodavca ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, a sadržava plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom dijelova poduzeća ili radnih mjesta na koje se odnosi preraspodjela radnog vremena.

3. Nepuno radno vrijeme

Članak 27.

Ako potrebe poslodavca to zahtijevaju ugovor o radu može se s radnikom sklopiti i za nepuno radno vrijeme.

VII. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 28.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta. Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta neprekidno.

Ugovorom o radu uredit će se način ostvarivanja prava na odmor tijekom rada – stanku, radnika koji radi na poslovima čija posebna narav ne omogućuje prekid rada radi korištenja tog odmora.

Ugovorom o radu može se urediti da se stanika iz stavka 1. ovog članka koristi na kraju dnevnog radnog vremena ili da se trajanje dnevnog radnog vremena posljednjeg radnog dana u tjednu skрати za vrijeme neiskorištenih stanki tijekom radnog tjedna.

U slučaju kada radnik radi više od 10 sati, druga stanika od 30 minuta, ne ulazi u radno vrijeme.

2. Dnevni i tjedni odmor

Članak 29.

Tijekom vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz prethodnog stavka.

Tjedni odmor radnik će koristiti nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako radnik ne može koristiti odmor na način iz prethodnog stavka, korištenje dana neiskorištenog tjednog odmora mora mu se omogućiti u razdoblju od dva tjedna.

3. Godišnji odmor

Članak 30.

Najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora na kojeg radnik ima pravo svake kalendarske godine je 4 tjedna.

Ako je radno vrijeme raspoređeno na 5 dana u tjednu, u najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka uračunava se 20 radnih dana, a ako je radno vrijeme raspoređeno na 6 radnih dana tjedno, u najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora uračunavaju se 24 radna dana.

Malodobnik i radnik koji radi na poslovima na kojima ga ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnog utjecaja imaju pravo za svaku kalendarsku godinu na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđenog stavkom 1. i 2. ovog članka povećava se:

- za svakih navršenih četiri godina radnog staža – za 1 radni dan
- radniku invalidu rada i invalidu domovinskog rata s preko 50% invaliditeta – za 5 radnih dana
- ~~radnici majci i samohranom roditelju s dvoje ili više djece do 7 godina života za 3 radna dana.~~
- **radniku roditelju s dvoje ili više djece do 7 godina života za 2 radna dana, a u slučaju da su oba roditelja zaposlena kod istog poslodavca, ovo pravo može koristiti samo jedan od roditelja prema međusobnom dogovoru roditelja**

Ukupno trajanje godišnjeg odmora radnika ne može iznositi više od 5 tjedana. Na razini poslodavaca ukupno trajanje godišnjeg odmora može se povoljnije odrediti kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se neradne subote, blagdani i neradni dani utvrđeni Zakonom kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

Članak 31.

Poslodavac će vrijeme korištenja godišnjih odmora za sve radnike utvrditi rasporedom korištenja godišnjih odmora o kojem će obavijestiti radnike najkasnije do 30. lipnja tekuće godine. Do toga roka poslodavac će, kad to organizacija rada dopušta, odobravati godišnje odmore na pojedinačni zahtjev radnika.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore u pisanom obliku i pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Radnici koji žele koristiti jedan dan godišnjeg odmora po vlastitoj želji dužni su o tome obavijestiti poslodavca prije donošenja plana godišnjih odmora, a o točnom datumu korištenja tog odmora poslodavca obavijestiti dva dana prije početka korištenja.

4. Plaćeni dopust

Članak 32.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito:

–	sklapanje braka	3 radna dana
–	rođenje djeteta	2 radna dana
–	smrti bračnog supružnika, djeteta ili roditelja	4 radna dana
–	smrti roditelja bračnog supružnika, djedova i baka, braće i sestara	1 radni dan
–	selidbe u isto ili drugo mjesto	1 radni dan
–	uklanjanje štetnih posljedica elementarnih nesreća na stambenim i gospodarskim objektima	4 radna dana
–	teške bolesti člana uže obitelji (roditelji, djeca) izvan mjesta stanovanja	2 radna dana
–	u slučaju dobrovoljnog darivanja krvi	1 radni dan.

U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi radnik ostvaruje pravo na slobodan dan na dan darivanja, a ako to nije moguće jer je krv darovao u terminu poslije posla, ostvaruje pravo na slobodan dan u tijeku kalendarske godine sukladno dogovoru s poslodavcem.

Ukoliko navedene okolnosti nastupe kada se radnik nalazi izvan procesa rada zbog korištenja godišnjeg odmora, bolovanja, neplaćenog dopusta ili drugih opravdanih razloga, prava iz stavka 1. ovog članka ne mogu se prenositi.

Članak 33.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja uz rad, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je radnik upućen od poslodavca ili uz njegovu suglasnost, te za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća, radnik ima pravo:

- na plaćeni dopust radi pripremanja i polaganja ispita u srednjoj školi u trajanju od 5 radnih dana za svaki razred
- na plaćeni dopust radi pripremanja i polaganja ispita na višoj, visokoj školi i fakultetu u trajanju od 7 radnih dana za svaku godinu studija
- na plaćeni dopust do 3 rada dana za obrazovanje za potrebe radničkog vijeća prema programu osposobljavanja usvojenom na radničkom vijeću za svaku kalendarsku godinu
- na plaćeni dopust za vrijeme trajanja osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od poslodavca.

5. Neplaćeni dopust

Članak 34.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u slučajevima:

- njege člana obitelji
- gradnje ili popravka kuće ili stana
- liječenja na vlastiti trošak
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak, te u drugim opravdanim slučajevima.

Kada to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

VIII. PLAĆA

Članak 35.

Poslodavac je dužan radniku za njegov rad isplatiti plaću, koja se sastoji od:

- osnovne plaće utvrđene po osnovi složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu
- stimulativnog dijela plaće po osnovi ostvarenih rezultata rada radnika
- ~~– dodatka na plaću po osnovi radnog staža~~
- dodatka na plaću po osnovi radnog staža kod poslodavca
- dodatka za otežane uvjete rada, ako se radi pod otežanim uvjetima.

Članak 36.

Plaća se isplaćuje za razdoblje od mjesec dana, a može se isplaćivati i za razdoblja od 15 dana.

Plaću je poslodavac dužan isplatiti u pravilu do 15-og, iznimno najkasnije do 20-og dana nakon obavljenog rada za razdoblje za koje se plaća isplaćuje.

1. Osnovna plaća

Članak 37.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak utvrđena na osnovi složenosti poslova radnog mjesta i normalne uvjete rada na tom radnom mjestu, a u skladu s odredbama ovog Ugovora predstavlja najniži iznos kojega je poslodavac dužan isplatiti radniku.

Normalnim učinkom smatra se puno izvršenje utvrđene norme, odnosno ostvareni planirani doprinos u radu utvrđen aktom poslodavca ili uobičajenim za obavljanje pojedinih poslova.

Složenost poslova radnog mjesta u smislu odredbi ovog Ugovora sadrži: značaj radnog mjesta u poslovanju, potreban stupanj obrazovanja za obavljanje poslova radnog mjesta, stupanj odgovornosti radnog mjesta, potrebno radno iskustvo, zahtijevani stupanj kreativnosti i inicijativnosti, kao i ostale psihofizičke osobine potrebne za rad na određenom radnom mjestu.

Normalni uvjeti rada na pojedinom radnom mjestu su uvjeti koji su u pravilu prisutni tijekom cijelog radnog vremena, koje određuje tehnološki proces i njemu odgovarajuća organizacija rada, odnosno koji su uobičajeni za to radno mjesto.

Članak 38.

~~Najniža osnovna plaća za najjednostavnije poslove utvrđuje se od 1. listopada 2015. godine u mjesečnom iznosu 2.866,73 kuna.~~

Najniža osnovna plaća za najjednostavnije poslove utvrđuje se počev od mjeseca ožujka 2018. (opaska: od proširenja odnosno lipnja 2018.g) godine u mjesečnom iznosu 3.750,00 kuna

Plaća radnika za najjednostavnije poslove iz stavka 1. ovog članka ne može biti manja od devedeset pet posto iznosa minimalne plaće utvrđene posebnim propisom.

Svaka ugovorna strana može podnijeti prijedlog za korekciju najniže osnovne plaće u slučaju porasta troškova života ili inflacije veće od 5% i u drugim opravdanim razlozima, koji je druga ugovorna strana dužna razmotriti i ocijeniti njegovu opravdanost. Postupak pregovaranja mora biti okončan u roku od 30 dana od dana podnjetog prijedloga.

Članak 39.

U tarifnom dijelu ovog Ugovora izvršeno je razvrstavanje i vrednovanje pojedinih poslova odnosno radnih mjesta na osnovi složenosti i normalnih uvjeta rada na tim radnim mjestima, a svi poslovi odnosno radna mjesta razvrstana su u 10 grupa složenosti (prilog 1).

Osnovna plaća svake grupe i podgrupe poslova iz tarifnih stavova iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se na način da se najniža osnovna plaća za najjednostavnije poslove množi sa koeficijentom složenosti za svaku grupu i podgrupu poslova.

~~Poslodavac Pravilnikom o radu ili sporazumom sa radničkim vijećem može utvrditi veće osnovne plaće od onih utvrđenih tarifnim dijelom ovog Ugovora.~~

~~Za sve poslove i radna mjesta koja nisu obuhvaćena tarifnim dijelom Ugovora (prilog 1) poslodavac će, u dogovoru sa sindikatom, utvrditi tarife poslova poštujući pri tome utvrđene odnose složenosti poslova.~~

Kolektivnim ugovorom na razini poslodavca ili Pravilnikom o radu mogu se utvrditi veće osnovne plaće od onih utvrđenih tarifnim dijelom ovog Ugovora za deficitarna zanimanja i/ili rad na terenu.

Osnovna plaća sukladno stavku 1. i 2. ovog članka primjenjuje se i na strane radnike koji su upućeni na rad u Hrvatsku kao i radnike koji privremeno rade u Hrvatskoj temeljem Potvrde o prijavi rad

2. Stimulativni dio plaće

Članak 40.

Pravilnikom o radu ili sporazumom sa radničkim vijećem, odlukom poslodavca i ugovorom o radu utvrđuju se mjerila za vrednovanje ostvarenih rezultata rada i stimulacija radnika za ostvarenje većih rezultata rada. Za vrednovanje rezultata rada mogu se primijeniti uobičajeni normativi, a stimulativni elementi mogu se odrediti i radnim nalogom za obavljanje posla.

Radnik mora biti unaprijed upoznat s kriterijima i mjerilima za vrednovanje rezultata rada.

Na zahtjev radnika, poslodavca ili sindikata može se izvršiti stručna arbitraža normi ili drugih mjerila, a do završetka arbitražnog postupka radnik ostvaruje stimulativni dio plaće po do tada važećim mjerilima.

3. Dodatak za radni staž

Članak 41.

~~Osnovna plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža 0,5%.~~

~~Pravo na povećanje osnovne plaće prema stavku 1. ovog članka pripada radniku za radni staž koji je upisan u radnu knjižicu, uvećan za tekući radni staž kod poslodavca.~~

~~Osnovna plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža 0,5%.~~

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža kod poslodavca 0,5%.

Pravo na povećanje osnovne plaće prema stavku 1. ovog članka pripada radniku za neprekinuti radni staž kod poslodavca. Prekid staža radi neplaćenog dopusta ne smatra se prekinutim stažem kod poslodavca, u smislu ovog stavka.

Neprekinutim stažem se smatra i prethodni staž kod poslodavca ako je prekid staža nastupio uslijed odluke o otkazu ugovora o radu od strane poslodavca.

Neprekinutim stažem kod poslodavca iz stavka 1. ovog članka smatra se i radni staž ostvaren u povezanim društvima sukladno Zakonu o trgovačkim društvima, kao i radni staž ostvaren kod pravnih prednika poslodavca

4. Dodatak za otežane uvjete rada

Članak 42.

Osnovna plaća radnika povećat će se za sate rada kada radnik povremeno radi u uvjetima rada težim od normalnih uvjeta rada radnog mjesta na koje je stalno raspoređen i za koje mu je utvrđena osnovna plaća.

Elementi težih uvjeta rada koji se uzimaju u obzir kod uređivanja ovih pitanja u Pravilnicima o radu orijentacijski mogu biti sljedeći i njima slični:

I – UTJECAJ OKOLINE – dodatak na osnovnu plaću najmanje 5%

– rad na temperaturi ispod -5 °C ili iznad 35 °C

– rad u uvjetima nagle i učestale promjene okolne temperature

– rad uz buku veću od dozvoljene i kada su propisana zaštitna sredstva

– rad na strojevima sa jačom vibracijom u radu

– rad sa sredstvima ili u okolini s pojačanim zračenjem, a gdje su propisana zaštitna sredstva

– rad u okolini zasićenoj štetnim parama, plinovima, prašinom, a gdje su propisana osobna zaštitna sredstva.

II – FIZIČKA I PSIHIČKA OPTEREĆENJA – dodatak na osnovnu plaću najmanje 5%

–	rad vozača teških motornih vozila u javnom prometu	5%
–	rad na teškim građevinskim strojevima	5%
–	rad na visini iznad 25 m	15%
–	rad na dubini u uskim kanalima i rovovima dubljim od 3 m	10%
–	rad na visećim skelama	25%
–	rad na izbijanju i pogađivanju tunela gdje je pogađa potrebna	40%
–	radovi u tunelu kada je postavljena pogađa ili ona nije potrebna	30%
–	punjenje i paljenje mina	25%
–	kesonski i ronilački radovi.	50%

U slučaju rada u uvjetima koji se po više osnova smatraju težim od normalnih za dotično radno mjesto, osnovna plaća radnika povećat će se za najveći utvrđeni dodatak.

5. Prekovremeni rad

Članak 43.

Prekovremenim radom smatra se rad duži od punog radnog vremena, a može se narediti u slučajevima utvrđenim zakonom. Pisani zahtjev se radniku u pravilu uručuje prije početka prekovremenog rada.

Za prekovremeni rad cijena sata rada radnika povećava se za 30%.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.

6. Noćni rad

Članak 44.

Noćnim radom smatra se rad između 22 sata uvečer i 06 sati ujutro idućeg dana.

Ako je rad organiziran u smjenama mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik radi noću uzastopce najviše jedan tjedan.

Za noćni rad cijena sata rada radnika povećava se za 30%.

7. Rad nedjeljom i blagdanom

Članak 45.

Rad nedjeljom ili blagdanom je onaj rad koji je u te dane obavljen između 00 i 24 sata.

Za rad nedjeljom cijena sata rada radnika povećava se za 30%, a za dan Uskrsa za 50%.

Za rad na dane blagdana i u neradne dane utvrđene Zakonom radnik ima pravo na plaću uvećanu 50% i naknadu plaće u visini utvrđenoj u članku 51. 49 stavak 2. Ugovora.

8. Smjenski rad

Članak 46.

Smjenskim radom se smatra rad u najmanje dvije smjene s punim dnevnim radnim vremenom.

Za rad u drugoj smjeni cijena sata rada radnika povećava se za 10%.

9. Jednokratni dodatak plaći

Članak 47.

Radnik ima pravo na jednokratni dodatak na plaću u iznosu od 1.800,00 kuna godišnje.

Jednokratni dodatak na plaću iz prethodnog stavka isplaćuje se s plaćom za mjesec u kojem se koristi godišnji odmor, ali ne prije 30. lipnja za tekuću godinu.

10. Sudjelovanje u dobiti

Članak 48.

Ugovorom o radu mogu se ugovoriti uvjeti za sudjelovanje radnika u dobiti poslodavca.

IX. NAKNADA PLAĆE

Članak 49.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini njegove prosječne plaće isplaćene za rad u tuzemstvu u prethodna tri mjeseca ili za prethodni mjesec ako je to za njega povoljnije. Naknada se isplaćuje sa plaćom za mjesec u kojem se koristi godišnji odmor.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće isplaćene za rad u tuzemstvu u prethodna tri mjeseca ili za prethodni mjesec, ako je to za njega povoljnije, za vrijeme kad ne radi zbog:

– plaćenog dopusta

– državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom

– drugih slučajeva utvrđenih zakonom, sporazumom sa radničkim vijećem i ovim Ugovorom, kada njime za pojedine slučajeve nije određena visina naknade u drugom iznosu.

Članak 50.

Za rad u radničkom vijeću predstavnik radnika ima pravo na naknadu plaće za broj sati utvrđen zakonom ili sporazumom poslodavca i radničkog vijeća u visini prosječne satnice ostvarene za sate rada u mjesecu za koji mu pripada naknada.

Članak 51.

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

– obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu s potrebama poslodavca najmanje u visini njegove osnovne plaće, 100% osnovne plaće

– prekida rada zbog okolnosti za koje radnik nije odgovoran kao npr. u slučaju nedostatka sirovina, pogonske energije, privremenog smanjenja opsega posla i slično, u visini 70 % osnovne plaće.

U slučaju iz alineje 2. st. 1. ovog članka iznos umanjene plaće ne smije biti manji od minimalne plaće.

Članak 52.

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

Naknada u 100 postotnom iznosu od osnovice iz stavka 1. ovoga članka radniku pripada za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu i drugih slučajeva određenih zakonom.

X. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

1. Dnevnice i troškovi prijevoza

Članak 53.

Radnik koji je upućen na službeno putovanje u zemlji ima pravo na dnevnicu i na naknadu putnih troškova. Puni iznos dnevnice je 150,00 – 170,00 kuna.

Radniku na službenom putovanju u zemlji pripada dnevnicu u punom iznosu za svaka 24 sata provedena na službenom putovanju 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 službeno putovanje.

Radnik na službenom putovanju ima pravo i na naknadu punog iznosa hotelskog računa za spavanje do visine cijene noćenja u hotelu s tri zvjezdice (***) kategorije) u istom mjestu. Poslodavac svojom odlukom može odobriti smještaj i u hotelu više kategorije.

Troškovi i dnevnicu za službena putovanja u inozemstvu obračunavaju se na način kako je to regulirano za tijela države uprave.

2. Terenski dodatak

Članak 54.

Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta poslodavca ili sjedišta izdvojene poslovne jedinice poslodavca i izvan mjesta radnikovog prebivališta ili uobičajenog boravišta, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove prehrane i ostalih troškova na terenu.

Terenski dodatak iznosi od 90,00 – 170,00 kuna dnevno [a iznosi unutar propisanog raspona mogu se odrediti odlukom poslodavca ili kolektivnim ugovorom na razini poslodavca](#)

Za slučaj kada radnik radi više od 10 sati dnevno, dodatni iznos terenskog dodatka će se odrediti Pravilnikom o radu ili Sporazumom sindikata i poslodavca,

Poslodavac utvrđuje pripadajući iznos terenskog dodatka srazmjerno troškovima prehrane koje imaju radnici na pojedinim gradilištima.

Akontacija za terenski dodatak isplaćuje se radniku najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za sljedeći mjesec, odnosno prilikom upućivanja na terenski rad. Ako su radniku od strane poslodavca osigurani smještaj i prehrana uz odgodu plaćanja do isplate terenskog dodatka, terenski se dodatak može obračunati i isplatiti zajedno s isplatom plaće za mjesec u kojem su usluge smještaja i prehrane korištene.

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

3. Odvojeni život

Članak 55.

Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrdit će se slučajevi kad radniku koji radi u sjedištu poslodavca pripada pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji.

Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se zbog pokrića povećanih troškova života ili djelomičnog pokrića tih troškova, a može se odobriti u visini od ~~400,00 do 1.500,00 kuna~~ [600,00 kuna do maksimalno neoporezivog iznosa propisanog poreznim propisima](#) mjesečno.

Iznos naknade određuje poslodavac u zavisnosti od visine troškova koje ima radnik.

Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

4. Troškovi prijevoza na posao

Članak 56.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte.

U slučajevima kada postoji mogućnost korištenja više alternativnih sredstava javnog prometa različite cijene, radnik ima pravo na nadoknadu troškova prijevoza s posla i na posao u visini cijene one vrste javnog prometa koja je najpogodnija za poslodavca.

U slučajevima kada ne postoji javni prijevoz, radnik ima pravo za svaki dan rada, na naknadu troškova prijevoza u iznosu od 1,00 kunu po kilometru udaljenosti do radnog mjesta ~~u jednom smjeru~~.

Poslodavac ne odgovara radnicima za naknadu eventualne štete (materijalne, nematerijalne) koja može nastati uslijed nezgode pri dolasku ili odlasku s posla, osim u slučajevima kada je zakonom propisana odgovornost Poslodavca.

Svaku promjenu boravišta ili prebivališta radnik je dužan bez odlaganja prijaviti poslodavcu, kako bi se ugovorom o radu regulirali troškovi prijevoza, a eventualno povećanje naknade troškova prijevoza može se posebno ugovoriti, ukoliko je to ugovornim stranama prihvatljivo

5. Upotreba privatnog automobila u službene svrhe

Članak 57.

Ukoliko radnik ima pravo na korištenje privatnog automobila u službene svrhe nadoknaditi će mu se troškovi u visini 2,00 kn po prijednom kilometru odnosno u visini neoporezivog iznosa sukladno važećim poreznim propisima.

6. Nagrada učenicima i studentima

Članak 58.

Učenicima i studentima na obveznoj praksi pripada za vrijeme prakse nagrada u visini od 600,00 – 1.250,00 kuna mjesečno odnosno srazmjerno vremenu provedeno na praksi.

7. Otpremnina za umirovljenje

Članak 59.

Kad radnik stekne uvjete i ostvari pravo na mirovinu pripada mu pravo na otpremninu u visini od 8.000,00 kuna.

8. Solidarne pomoći

Članak 60.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na solidarnu pomoć u slijedećim slučajevima:

1. smrti radnika u visini od najmanje 7.500,00 kuna
2. smrti člana uže obitelji u visini od najmanje 3.000,00 kuna.

Poslodavac može, ako se za to steknu svi uvjeti, isplatiti solidarnu pomoć u slučajevima:

1. nastanka invalidnosti radnika orijentaciono do	2.500,00 kuna godišnje
2. bolovanja radnika dužeg od 90 dana radi nabave medicinskih pomagala i pokriva participacije pri kupnji lijekova orijentaciono do	2.500,00 kuna godišnje
3. otklanjanja štetnih posljedica nastalih elementarnim nepogodama na objektima za stanovanje radnika orijentaciono do	2.500,00 kuna godišnje.

Užom obitelji u smislu stavka 1. ovog članka smatra se bračni drug, roditelji, djeca i osobe s njima izjednačene po zakonu (osoba koja živi s radnikom u izvanbračnoj zajednici, usvojena djeca i djeca na skrbi kao i punoljetna osoba kojoj je imenovan skrbnik).

9. Jubilarne nagrade

Članak 61.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekidni radni staž navršen kod istog poslodavca za navršenih:

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

10. Darovi

Članak 62.

Poslodavac može jednom godišnje, radnikovom djetetu do 15 godina starosti, osigurati poklon orijentaciono do visine 400,00 kuna.

Radnik ima pravo na dar u naravi u iznosu od 400,00 kuna godišnje. Poslodavac sklapa ugovor s trgovačkim društvom u kojem radnik ima pravo samostalno izabrati dar do vrijednosti određene ugovorom ili poslodavac samostalno kupuje dar i daruje ga radniku. Dar u naravi može biti darovni bon, kartica ili sl.

XI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA U REDU

Članak 63.

Izum je novoostvareno rješenje nekog tehničkog problema koje poslodavac može upotrijebiti u svom poslovanju i koje ispunjava zakonske uvjete za dobivanje patenta.

Tehničko unapređenje je tehničko rješenje kojim se proizvodni postupak unapređuje svrsishodnijom upotrebom poznatih tehničkih sredstava i tehnoloških postupaka i time postiže veća učinkovitost, bolja kakvoća proizvoda, ušteda materijala i energije, bolje korištenje strojeva i uređaja, bolji nadzor proizvoda i veća sigurnost na radu ili dobivanje novog proizvoda koji nije predmet patenta.

Članak 64.

Radnik je dužan o izumu ostvarenom na radu i u svezi s radom obavijestiti poslodavca. Izum pripada poslodavcu.

Radnik može predložiti poslodavcu prihvaćanje tehničkog unapređenja.

Članak 65.

Za izume i unapređenje iz članka 63. ovog Ugovora radnik ima pravo na nadoknadu u visini koju će utvrditi stručna komisija poslodavca prema prosudbi korisnosti izuma odnosno tehničkog unapređenja uzimajući u obzir:

- tehnički i gospodarski značaj izuma odnosno tehničkog unapređenja
- gospodarsku korist koja će se ostvariti upotrebom
- vrijednost sredstava koje je poslodavac uložio ili će uložiti u ostvarenje izuma odnosno tehničkog unapređenja
- druge okolnosti od značenja za određivanje nadoknade.

Na osnovu prosudbe rezultata koji će se ostvariti primjenom izuma odnosno tehničkog unapređenja i vrijednosti sredstava koje je poslodavac uložio ili mora uložiti u primjenu izuma odnosno tehničkog unapređenja komisija će prosuditi koju gospodarsku korist može poslodavac očekivati primjenom izuma odnosno tehničkog unapređenja u narednih 5 godina.

Članak 66.

Na osnovu procjene korisnosti iz članka 65. ovog Ugovora izumitelju odnosno predlagatelju tehničkog unapređenja utvrditi će se postotak od procijenjene korisnosti izuma odnosno tehničkog unapređenja i posebnim ugovorom utvrditi iznos koji pripada izumitelju odnosno predlagatelju tehničkog unapređenja.

Novčani iznos nadoknade iz stavka 1. ovog članka isplatit će se izumitelju u visini jedne trećine tog iznosa tri mjeseca nakon podnošenja patenta Državnom zavodu za patente, a preostali iznos nadoknade u pet jednakih godišnjih dijelova koji dospijevaju za isplatu u mjesecu veljači tekuće godine za prethodnu godinu. Predlagatelju tehničkog unapređenja nadoknada se isplaćuje u pet jednakih godišnjih iznosa koji dospijevaju za isplatu u mjesecu veljači za prethodnu godinu.

Članak 67.

Ugovorom o radu može se ugovoriti drugačiji način utvrđivanja nadoknade za izume ostvarene na radu ili u svezi s radom i za tehnička unapređenja.

Članak 68.

Ako nadoknada za izume ostvarene na radu ili u svezi s radom i za tehnička unapređenja nije ugovorena ugovorom o radu ili posebnim ugovorom, radnik može od nadležnog suda zahtijevati da odredi pravičnu nadoknadu, može od nadležnog suda zahtijevati da sud utvrdi iznos nadoknade.

Članak 69.

O izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, ali je u svezi s djelatnošću poslodavca radnik je dužan obavijestiti poslodavca te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom.

Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 1. ovog članka.

XII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

1. Zaštita prava

Članak 70.

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 dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

Pisane odluke o ostvarivanju prava i obveza radnika neposredno se uručuju radniku ili dostavljaju preporučenom poštom na posljednju adresu koju je radnik prijavio poslodavcu.

Radnik se obvezuje u slučaju promjene adrese stanovanja odmah o tome obavijestiti poslodavca.

Ukoliko se pismeno poslodavca upućeno radniku na adresu prijavljenu poslodavcu od strane radnika vrati nedostavljeno zbog odbitka primitka ili nepoznate odnosno netočno prijavljene adrese, pismeno će se objaviti na oglasnoj ploči u prostorijama Poslodavca, a ugovorne stranke su suglasne da se time smatra da je dostava radniku uredno obavljena.

2. Pritužbe na odnos prema radniku

Članak 71.

Neovisno od postupka za zaštitu prava iz članka 70. ovog Ugovora radnik koji smatra da je prema njemu nepravedno postupljeno od strane nadređenog radnika, suradnika ili uprave društva, može se na postupanje prema njemu žaliti nadređenom djelatniku ili upravi društva, a može se obratiti za posredovanje i radničkom vijeću.

3. Zaštita starijih radnika

Članak 72.

Radnik kojem do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje ~~pet godina~~ **dvije godine** staža ili godina života, zadržava do odlaska u mirovinu osnovnu plaću koju je ostvario ili bi pod normalnim radnim uvjetima ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti.

4. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 73.

Poslodavac će Pravilnikom o radu utvrditi postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika sukladno odredbama Zakona o radu.

5. Mirenje i arbitraža u individualnim radnim sporovima

Članak 74.

Kolektivnim ugovorima na razini poslodavca sindikati i poslodavci mogu ugovoriti da se individualni radni sporovi mogu rješavati mirenjem i arbitražom.

Predmet mirenja i arbitraže mogu biti svi individualni radni sporovi, uključivo i sporovi radi otkaza ugovora o radu, radi naknade štete zbog nesreće na radu i dr.

Članak 75.

Stručne i organizacijsko-administrativne poslove u postupku mirenja iz članka 74. obavljat će tajnik kojeg imenuje poslodavac iz redova radnika uz prethodnu suglasnost Sindikata, ako kolektivnim ugovorom na razini poslodavca nije drugačije određeno.

XIII. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 76.

Sindikat kod poslodavca djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima.

Sindikat je dužan odluku o izboru odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika dostaviti poslodavcu.

Sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove funkcije i 6 mjeseci nakon prestanka njenog obavljanja ne može se bez prethodne suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu, rasporediti na drugo radno mjesto, niti ga na bilo koji način dovesti u manje povoljan ili podređen položaj.

Poslodavac će omogućiti sindikalnom povjereniku izostanak s rada uz naknadu plaće kao da radi, radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, tečajevima osposobljavanja, seminarima, kongresima, skupštinama ili konferencijama, sjednicama radničkog vijeća te za ostale potrebe sindikalnog rada, i to tako da za svakog člana sindikata ima pravo na jedan sat aktivnosti godišnje, ali ne manje od 56 sati, niti više od 750 sati.

Na pisani prijedlog Sindikata poslodavci mogu odobriti članovima Sindikata jedan dan plaćenog dopusta za sindikalne aktivnosti koje nemaju obilježje industrijskih akcija (sportske, kulturne i sl.).

Članak 77.

Poslodavac će primiti i saslušati sindikalnog povjerenika odnosno predstavnika sindikata kada on to traži ili po dogovoru.

Poslodavac će sindikalnom povjereniku omogućiti rad radi ostvarivanja prava na zaštitu i promicanje prava i interesa članova sindikata.

Stavove i prijedloge sindikata poslodavac će razmotriti i o njima se izjasniti.

Članak 78.

Poslodavac će za potrebe sindikata osigurati:

- odgovarajući prostor za rad i održavanje sastanaka sindikata
- stručne, tehničke i administrativne usluge za rad sindikata u mjeri u kojoj je to nužno za ostvarivanje sindikalne funkcije
- obračun i naplatu sindikalne članarine putem isplatih lista, uz prethodnu suglasnost radnika – člana sindikata, koju isti daje vlastoručnim potpisivanjem pristupnice sindikata.

XIV. PRAVA I OBVEZE UGOVORNIH STRANA I NAČIN RJEŠAVANJA SPOROVA

1. Ponašanje ugovornih stranaka

Članak 79.

Ugovorne strane dužne su zalagati se za poštivanje odredaba ovog Ugovora i za njegovu pravilnu provedbu. Ugovorne strane dužne su se suzdržati od svakog djelovanja koje bi bilo u suprotnosti s odredbama Ugovora, sprječavalo ili otežavalo njegovu provedbu.

2. Socijalni mir

Članak 80.

Za vrijeme važenja ovog Ugovora stranke će se suzdržati od industrijskih akcija (štrajka, lock outa i dr.), osim za organiziranje štrajka solidarnosti.

Obveza čuvanja socijalnog mira ne odnosi se na pitanja o kojima je pokrenut zahtjev za otpočimanje kolektivnih pregovora radi njihovog uređenja niti na postupanje stranaka Ugovora u slučaju neuspjelog pokušaja mirnog rješavanja kolektivnih sporova iz ovog Ugovora.

3. Sklapanje, izmjene i dopune Ugovora

Članak 81.

Postupak za sklapanje novog Ugovora pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorne strane.

Ugovorne strane mogu bilo u koje vrijeme predložiti izmjene odnosno dopune ovog Ugovora.

Članak 82.

Ugovorna strana koja želi izmjenu odnosno dopunu Ugovora predlaže drugoj strani svoj obrazloženi zahtjev u pisanom obliku.

Druga strana dužna se je o prijedlogu opredijeljeno izjasniti u roku od 30 dana od prijema zahtjeva iz prethodnog stavka.

U slučaju da ugovorna strana ne prihvati prijedlog za izmjenu ili dopunu Ugovora, odnosno da se o prijedlogu ne izjasni u roku od 30 dana, strana predlagateljica pokreće postupak pred miriteljem.

Odredbe stavka 1. do 3. ovog članka primjenjuju se i na postupak sklapanja novog Ugovora.

4. Rješavanje kolektivnih sporova

Članak 83.

Za rješavanje sporova među stranama Ugovora koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem provodi se postupak mirenja.

U smislu odredaba ovog Ugovora pod kolektivnim radnim sporom podrazumijeva se spor o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora ili drugi sličan spor koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije te neisplate plaće odnosno naknade plaće.

Članak 84.

Postupak mirenja provodi jedan miritelj.

Miritelj je osoba koju stranke koje su u sporu izaberu s liste miritelja koja se vodi pri Gospodarsko-socijalnom vijeću ili koju sporazumno odrede.

Članak 85.

Postupak mirenja pokreće se na zahtjev bilo koje strane, a mora se završiti u roku pet dana od pokrenutog postupka.

Ako strane u sporu ne dogovore drugačije, postupak mirenja provodi se sukladno važećem Pravilniku o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja kojeg donosi Gospodarsko-socijalno vijeće.

Svaki sporazum koji strane postignu mora biti u pisanom obliku. Sporazum je sastavni dio Ugovora i dopunjuje ga odnosno mijenja te ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

Članak 86.

Stranke mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog miritelja.

Mirenje je bezuspješno ako bilo koja strana pisano izjavi da mirenje smatra neuspješnim.

Članak 87.

Ako je mirenje neuspješno stranke spora mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži.

Arbitraža ima tri člana. Svaka strana imenuje jednog člana, a predsjednika obje strane određuju sporazumno. U slučaju da se strane ne sporazumiju o imenovanju predsjednika, njegovo imenovanje povjerava se Gospodarsko-socijalnom vijeću.

Postupak pred arbitražom stranke mogu urediti posebnim pravilnikom.

Ako stranke postupak pred arbitražom ne uredi posebnim pravilnikom, postupak će se urediti sporazumom stranaka sklopljenim nakon nastanka spora. U sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu stranke će odrediti pitanja koja iznose pred arbitražu.

Arbitraža može odlučiti samo o pitanjima koja su pred nju iznijele stranke spora.

Članak 88.

Ako se radi o sporu o tumačenju ili primjeni zakona, drugoga propisa ili Kolektivnog ugovora, arbitraža će temeljiti svoju odluku na zakonu, drugom propisu ili Kolektivnom ugovoru.

Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora, arbitraža će temeljiti svoju odluku na pravičnosti.

Ako stranke spora u Kolektivnom ugovoru ili sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu ne odrede drugačije, arbitražna odluka mora biti obrazložena.

Protiv arbitražne odluke nije dopuštena žalba.

Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora, arbitražna odluka ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

5. Organ za tumačenje Ugovora

Članak 89.

~~Ugovorne strane imenuju zajednički organ za tumačenje odredbi ovog Ugovora i praćenje njegove primjene. Zajednički organ ima šest članova od kojih svaka strana imenuje tri člana.~~

Ugovorne strane imenuju Zajedničko povjerenstvo za tumačenje i kontrolu primjene odredbi ovog Kolektivnog ugovora.

Zajedničko povjerenstvo ima šest članova, od kojih svaka strana imenuje po tri člana.

Rad Zajedničkog povjerenstva uređuje se poslovnikom

6. Otkaz Ugovora

Članak 90.

U slučaju da jedna od strana krši obveze koje je preuzela ovim Ugovorom ili u slučaju promjenjenih okolnosti, druga strana može Ugovor otkazati ili tražiti izmjene i dopune pojedinih odredbi Ugovora.

Otkaz je potrebno drugoj strani prethodno najaviti u roku koji ne može biti kraći od 3 mjeseca.

Po otkazivanju Ugovora, svaka strana može tražiti zaključivanje novog Ugovora.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 91.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako za primjenu pojedinih odredbi nije potrebna odgovarajuća razrada u Pravilniku o radu ili drugom aktu poslodavca.

Ako bi Pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca neko pravo bilo utvrđeno u manjem opsegu od prava koja proizlaze iz ovog Ugovora primjenjuju se odredbe ovog Ugovora.

Sva prava iz radnog odnosa koja su ovim kolektivnim ugovorom osigurana bračnim drugovima sukladno Zakonu o životnom partnerstvu osoba istog spola (NN broj 92/14) zajamčena su i životnim partnerima osoba istog spola.

Članak 92.

Stranke se obvezuju najmanje dva puta godišnje razmotriti izvješće organa iz članka 89. ovog Ugovora, utvrditi postoje li sporne odredbe u primjeni Ugovora i ocijeniti da li postoje razlozi zbog kojih bi trebalo inicirati izmjene i dopune Ugovora.

Svaka stranka ovlaštena je inicirati sastanak za razmatranje pitanja iz prethodnog stavka.

Članak 93.

Troškove pripremanja, praćenja i ostvarivanja ovog Ugovora snose potpisnici, svaki u svom dijelu, a troškove pripremanja i rada miritelja, arbitraže i komisije za tumačenje, potpisnici dijele na principu da HUP-Udruga poslodavaca graditeljstva snosi jednu polovinu, a Sindikat graditeljstva Hrvatske drugu polovinu.

Članak 94.

Ovaj Ugovor sklapa se na neodređeno vrijeme.

Za svaku poslovnu godinu provest će se njegova novacija i prilagođavanje uvjetima gospodarenja u toj poslovnoj godini.

Novacija iz stavka 2. ovog članka neće se provesti prije nego što protekne godina dana od dana stupanja na snagu ovog Ugovora.

Članak 95.

Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici potpisnika kojim danom stupa na snagu i primjenjuje se.

Ugovor će se javno objaviti na način propisan Pravilnikom ministra nadležnog za rad.

Članak 96.

Stupanjem na snagu ovog Ugovora prestaje važiti Kolektivni ugovor od dana 1. siječnja 2002. godine, prve izmjene i dopune za 2003. godinu od 1. svibnja 2003. godine, druge izmjene i dopune za 2004. godinu od 1. lipnja 2004. godine, treće izmjene i dopune od 1. lipnja 2005. godine, četvrte izmjene i dopune od 20. listopada 2006. godine, pete izmjene i dopune od 1. listopada 2007. godine, šeste izmjene i dopune od 26. lipnja 2013. godine i sedme izmjene i dopune od 3. listopada 2013. godine te Dodatak Kolektivnom ugovoru za graditeljstvo sklopljenom dana 7. prosinca 2001. godine.

Članak 97.

Dodatak Kolektivnom ugovoru za graditeljstvo od dana 25. rujna 2015. godine, kojim se uređuju prava i obveze te uvjeti rada radnika koje poslodavac upućuje na rad na iznozemna gradilišta, sastavni je dio ovog Kolektivnog ugovora.

Zagreb, 25. rujna 2015. i [07.06..2018](#)

Sukladno članku 97. Kolektivnog ugovora za graditeljstvo, sastavni dio Kolektivnog ugovora je

DODATAK KOLEKTIVNOM UGOVORU ZA GRADITELJSTVO

1. Upućivanje radnika na rad u inozemstvo

Članak 1.

Ovim Dodatkom Ugovoru (u daljnjem tekstu: Dodatak) stranke Kolektivnog ugovora za graditeljstvo (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju prava i obveze, te uvjete rada radnika koje poslodavac upućuje na rad na inozemna gradilišta.

Članak 2.

Poslodavac upućuje radnika na rad u inozemstvo sukladno uvjetima utvrđenim propisima, ugovorom o radu i ovim Dodatkom.

Kada se radnika upućuje na rad u inozemstvo u zemlje u kojima je dopušteno uvjete rada urediti neovisno od propisa zemlje rada na ugovor o radu primjenjivat će se propisi RH i odredbe ovog Ugovora.

[Kad se radnik upućuje na rad u inozemstvo, u zemlje u kojima je na upućene radnike obvezna primjena propisa zemlje rada ili obvezatnih kolektivnih ugovora, na ugovore o radu i druga prava i obveze primjenjivat će se obvezatni propisi zemlje rada. U slučaju suprotnosti propisa zemlje rada u odnosu na propise u RH, a po istoj osnovi, radniku se priznaje pravo na zakonski propisani minimum u zemlji rada](#)

Upućivanje radnika na rad u inozemstvo može vršiti poslodavac uz uvjet da zaista ima poslovni nastan u državi članici iz koje se obavlja upućivanja. Za ocjenu poslovnog nastana poslodavac mora ispunjavati uvjete da poduzeće obavlja značajne aktivnosti u zemlji. U tom pogledu razmatraju se slijedeći elementi: sjedište, mjesto gdje su radnici zaposleni i iz kojeg su upućeni na rad, pravo koje se primjenjuje na ugovore o radu, mjesto gdje poslodavac obavlja svoju značajnu aktivnost i gdje zapošljava administrativno osoblje, veličina prihoda ostvarenog u državi poslovnog nastana.

Članak 3.

2. Ugovor o radu o upućivanju radnika na rad u inozemstvo

Ugovor o radu ili pisana potvrda, kojim se sukladno zakonu uređuju odnosi za vrijeme rada u inozemstvu sklapa se za sve radnike koje poslodavac upućuje na rad u inozemstvo za razdoblje duže od mjesec dana. Ugovor ili pisana potvrda se sklapa prije odlaska u inozemstvu, obvezno u pisanoj formi i potpisan od obje ugovorne strane od kojih po jedan primjerak zadržava svaka ugovorna strana.

Uz obvezni sadržaj propisan Zakonom o radu, ugovorom o radu iz prethodnog stavka mora se utvrditi:

1. datum sklapanja ugovora
2. naziv poslova (radno mjesto) na koje se radnik raspoređuje za vrijeme rada u inozemstvu i opis rada
3. dan upućivanja na rad u inozemstvo
4. naznaka zemlje u koju se radnik upućuje i mjesto rada odnosno naznaka da se rad obavlja na različitim mjestima
5. rasporedu radnog vremena
6. neradnim danima i blagdanima, odnosno moguće je upućivanje na drugi akt kojim se uređuje ovo pitanje
7. bruto plaća radnika za vrijeme rada u inozemstvu i novčana jedinica u kojoj će se isplaćivati plaća
8. način obračuna i isplate plaće za vrijeme rada u inozemstvu
9. druga primanja u novcu i naravi na koja radnik ima pravo za vrijeme rada u inozemstvu, odnosno moguće je upućivanje na drugi akt kojim se uređuje ovo pitanje
10. trajanje rada u inozemstvu
11. uvjeti vraćanja u zemlju
12. trajanje otkaznog roka
13. relevantni kolektivni ugovori
14. način obavješćivanja ugovornih strana o uvjetima rada u inozemstvu.

3. Radno vrijeme

Članak 4.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

Početak i završetak jednakog rasporeda radnog vremena, uključujući i vrijeme odmora tijekom rada (stanke) te dnevni, tjedni odnosno mjesečni jednak raspored radnog vremena i njegovo trajanje u granicama punog radnog vremena određuje poslodavac pisanom odlukom uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sporazumom sa radničkim vijećem.

Dnevni, tjedni odnosno mjesečni nejednak raspored radnog vremena utvrđuje se sukladno kolektivnim ugovorom na razini poslodavca ili odlukom poslodavca uz prethodnu suglasnost Sindikata u slijedećim okvirima:

- razdoblje unaprijed utvrđenog rasporeda radnog vremena ne može biti kraće od 1 mjeseca niti duže od godinu dana i mora odgovarati radnikovom punom ili nepunom radnom vremenu
- radnik u svakom razdoblju od 6 uzastopnih mjeseci ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno uključujući prekovremeni rad.
- radnik može raditi najduže 10 sati dnevno i 56 tjedno, a iznimno 60 sati tjedno zbog sezonskog karaktera posla uključujući prekovremeni rad.

4. Preraspodjela radnog vremena i prekovremeni rad

Članak 5.

Zbog naravi posla u djelatnosti graditeljstva puno ili nepuno radno vrijeme preraspodjeljuje se tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci u jednom razdoblju traje duže a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena. Prosječno radno vrijeme tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena. Razdoblje u kojem temeljem preraspodjele radno vrijeme traje dulje od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 6 mjeseci tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, s tim da razdoblje od 6 mjeseci ne mora trajati kontinuirano.

Preraspodijeljeno radno vrijeme radnika ne smije biti duže od 56 sati tjedno, a iznimno 60 sati tjedno zbog sezonskog karaktera posla, pod uvjetom da radnik dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Radnik koji ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Preraspodjela radnog vremena detaljnije se uređuje kolektivnim ugovorom na razini poslodavca ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.

5. Dnevni i tjedni odmor

Članak 6.

Radnik ima pravo na dnevni i tjedni odmor sukladno Zakonu o radu i Ugovoru.

6. Plaće

Članak 7.

Pod plaćom se podrazumijevaju sva davanja bilo koje vrste, koje poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad.

Visina, odnosi isplate plaće u domaćem i stranom novcu i način isplate plaće i drugih osobnih primanja radnika uređuje se ugovorom o radu ili pisanom potvrdom u bruto iznosu.

Članak 8.

Plaća se isplaćuje za razdoblje od mjesec dana, a može se isplaćivati i za razdoblja od 15 dana.

Plaću je poslodavac dužan isplatiti u pravilu do 15-og, a iznimno najkasnije do 20-og dana nakon obavljenog rada za razdoblje za koje se plaća isplaćuje.

Članak 9.

Ako nije drugačije propisano najniža osnovica za obračun i plaćanje doprinosa iz plaća za radnike upućene na rad u inozemstvo je plaća koju bi radnik ostvario u tekućoj godini za istovrsne poslove u zemlji.

7. Naknada plaće

Članak 10.

Pod naknadama plaće se podrazumijevaju sva davanja bilo koje vrste, koje poslodavac isplaćuje radniku za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga.

Radnik za vrijeme rada u inozemstvu ima pravo na naknadu plaće za vrijeme:

- privremene spriječenosti za rad zbog bolesti
- za dane blagdana
- za korištenje godišnjeg odmora.

~~Visina i osnovica za naknade plaće iz stavka 1. ovog članka je plaća koju bi radnik ostvario u tekućoj godini za istovrsne poslove u zemlji, ako propisima zemlje rada ili kolektivnim ugovorom čija primjena je propisana u zemlji rada, nije drugačije propisano.~~

Visina i osnovica za naknade plaće iz stavka 1. ovog članka je plaća koju bi radnik ostvario u tekućoj godini za istovrsne poslove u zemlji, ako prema obvezatnim propisima zemlje rada nije drugačije propisano

Članak 11.

Naknada zbog privremene spriječenosti za rad isplaćuje se na temelju uvjerenja liječnika o privremenoj nesposobnosti za rad.

Pravo na naknadu plaće za vrijeme bolesti i liječenja u inozemstvu po odredbama stavka 1. ovog članka u pravilu radnik ostvaruje najviše do 10 dana, a ako je po mišljenju liječnika za oporavak radnika potrebno daljnje liječenje ovlaštena osoba u suglasnosti s liječnikom uputit će radnika na liječenje u zemlju ako troškovi upućivanja u zemlju ne premašuju troškove naknade plaće radnika za vrijeme bolesti zajedno sa troškovima liječenja u inozemstvu.

Za vrijeme spriječenosti za rad zbog bolesti radnika koji je vraćen radi liječenja u zemlju pripada naknada u visini koje se isplaćuje u zemlji sukladno ovom Ugovoru i posebnim propisima o zdravstvenom osiguranju.

Članak 12.

Za vrijeme blagdana utvrđenih propisima zemlje rada, radniku pripada naknada u visini osnovne plaće utvrđene ugovorom o radu.

Članak 13.

Prije odlaska na rad u inozemstvo radnik je u pravilu obavezan koristiti godišnji odmor za tekuću godinu.

Ukoliko radnik nije mogao koristiti godišnji odmor prije odlaska na rad u inozemstvo omogućit će mu se korištenje godišnjeg odmora u skladu s planom korištenja godišnjeg odmora inozemnoga gradilišta.

Radnik može koristiti godišnji odmor u inozemstvu najranije nakon 6 mjeseci rada u inozemstvu, ukoliko to narav posla dozvoljava.

Prije korištenja godišnjeg odmora, radnik je dužan iskoristiti slobodne dane kumulirane u preraspodjeli radnog vremena.

U godini u kojoj se radnik vraća u zemlju, godišnji odmor će koristiti po povratku u zemlju, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne sporazume.

Članak 14.

U slučaju prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika (vremenske nepogode, obustave određene po nadzornom organu ili investitoru, neskrivljenog kvara stroja ili uređaja, neskrivljenog nedostatka pogonske energije i sl.) radnika se može privremeno premjestiti na odgovarajući posao na drugo gradilište na kojemu se rad nesmetano odvija.

Ako privremeni raspored nije moguć može se izmijeniti raspored odnosno preraspodjela radnog vremena.

Ako se predviđa da će prekid rada trajati duže od 7 dana i ako radnika nije moguće zaposliti na drugom gradilištu, uputit će ga se na odgovarajući posao u zemlji ili će mu se obračunati naknada za prekid rada sukladno ovom Ugovoru.

8. Ostala materijalna prava radnika

Članak 15.

U slučaju kada je radnik upućen u zemlje rada u kojima je znatnija razlika između plaća u Republici Hrvatskoj, u odnosu na propisane više plaće u inozemstvu, ugovorne strane su suglasne sa smanjenjem obima materijalnih prava radnika upućenih na rad u inozemstvo, a koja se priznaju sukladno stavku 2. ovog članka.

Radniku upućenom na rad u inozemstvo poslodavac u pravilu osigurava »Dodatak za upućivanje« tako da mu osigura smještaj ili isplaćuje naknadu za smještaj.

Iznos naknade iz stavka 2. ovog članka utvrđuje poslodavac, ovisno o visini stvarnih troškova smještaja.

9. Zaštita radnika

Članak 16.

Radnicima na privremenom radu u inozemstvu osiguravaju se obvezni oblici zaštite:

- zdravstvena zaštita
- zaštita na radu
- jednako postupanje prema muškarcima i ženama, odnosno zaštita od diskriminacije. Zdravstvena zaštita, zaštita na radu osigurava se radniku i za vrijeme putovanja prilikom upućivanja na gradilište u inozemstvu kao i prilikom povratka s rada iz inozemstva.

Članak 17.

Prilikom upućivanja na rad u inozemstvo, radnik mora biti liječnički pregledan. Ukoliko prema liječničkom nalazu radnik nije sposoban za rad u inozemstvu, isti se ne može uputiti na rad u inozemstvu.

Radnik koji se razboli u inozemstvu, dužan je obratiti se nadležnoj zdravstvenoj ustanovi ili liječniku, a troškove zdravstvene zaštite – liječenja, ako radnici nisu osigurani kod inozemnog nosioca zdravstvenog osiguranja, terete poslodavca.

Članak 18.

Zaštita na radu, uključujući mjere zaštite za posebno osjetljive skupine radnika, regulira se u skladu s važećim propisima u Republici Hrvatskoj i zemlji rada.

10. Povratak u zemlju

Članak 19.

Po završetku potrebe za radom radnika ili završetku radova u inozemstvu poslodavac je obavezan rasporediti radnika u pravilu na poslove i radne zadatke na kojima je radio prije odlaska na rad u inozemstvo, ili na druge odgovarajuće poslove sukladno potrebama poslodavca.

[članak 20. koji glasi: »U slučaju individualnih sporova između poslodavca i upućenog radnika, stranke ugovaraju nadležnost hrvatskih sudova ili arbitraže](#)

Članak 20. 21

Ovaj Dodatak od 25. rujna 2015. g. je sastavni dio Kolektivnog ugovora za graditeljstvo.

Zagreb, 25. rujna 2015. i [07.06..2018](#)