

HUP – UDRUGA POSLODAVACA GRADITELJSTVA

Zagreb, Radnička cesta 37a

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)

Na temelju članka 9. Kolektivnog ugovora o izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora za graditeljstvo – sedme izmjene i dopune koji je sklopljen 20. veljače 2024. godine, ugovorne strane, HUP – Udruga poslodavaca graditeljstva, Zagreb, Radnička cesta 37a, i Sindikat graditeljstva Hrvatske, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV. broj 2, su 20. veljače 2024. godine utvrdile pročišćeni tekst Kolektivnog ugovora za graditeljstvo.

Pročišćeni tekst Kolektivnog ugovora za graditeljstvo obuhvaća:

1. KOLEKTIVNI UGOVOR ZA GRADITELJSTVO sklopljen 25. rujna 2015. godine (»Narodne novine« broj 115/15); dana 3. prosinca 2015. godine ministar nadležan za rad donio je Odluku o proširenju primjene Kolektivnog ugovora za djelatnost graditeljstva (»Narodne novine« broj 134/15). koja je stupila na snagu 19. prosinca 2015. godine.

2. KOLEKTIVNI UGOVOR O IZMJENAMA I DOPUNAMA KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA GRADITELJSTVO – PRVE IZMJENE I DOPUNE (»Narodne novine« broj 26/18), sklopljen 20. veljače 2018. godine; dana 7. svibnja 2018. godine ministar nadležan za rad donio je Odluku o proširenju primjene Kolektivnog ugovora o izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora za graditeljstvo (»Narodne novine« broj 49/18) koja je stupila na snagu dana 15. svibnja 2018. godine.

3. KOLEKTIVNI UGOVOR O IZMJENAMA I DOPUNAMA KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA GRADITELJSTVO – DRUGE IZMJENE I DOPUNE, sklopljen 7. srpnja 2020. godine (»Narodne novine« broj 93/20); dana 14. listopada 2020. godine ministar nadležan za rad donio je Odluku o proširenju primjene Kolektivnog ugovora o izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora za graditeljstvo – druge izmjene i dopune i Kolektivnog ugovora o izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora za graditeljstvo – treće izmjene i dopune (»Narodne novine« broj 115/20) koja je stupila na snagu dana 1. studenoga 2020. godine.

4. KOLEKTIVNI UGOVOR O IZMJENAMA I DOPUNAMA KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA GRADITELJSTVO – TREĆE IZMJENE I DOPUNE, sklopljen 15. rujna 2020. godine (»Narodne novine« broj 104/20); dana 14. listopada 2020. godine ministar nadležan za rad donio je Odluku o proširenju primjene Kolektivnog ugovora o izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora za graditeljstvo – druge izmjene i dopune i Kolektivnog ugovora o izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora za graditeljstvo – treće izmjene i dopune (»Narodne novine« broj 115/20) koja je stupila na snagu dana 1. studenoga 2020. godine.

5. KOLEKTIVNI UGOVOR O IZMJENAMA I DOPUNAMA KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA GRADITELJSTVO – ČETVIRTE IZMJENE I DOPUNE, sklopljen 13. srpnja 2022. godine (»Narodne novine« broj 93/22); dana 12. listopada 2022. godine ministar nadležan za rad donio je Odluku o proširenju primjene Kolektivnog ugovora o izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora za graditeljstvo – četvrte izmjene i dopune i Kolektivnog ugovora o izmjenama i dopu-

nama Kolektivnog ugovora za graditeljstvo – pete izmjene i dopune (»Narodne novine« broj 122/22) koja je stupila na snagu dana 1. studenoga 2022. godine.

6. KOLEKTIVNI UGOVOR O IZMJENAMA I DOPUNAMA KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA GRADITELJSTVO – PETE IZMJENE I DOPUNE, sklopljen 15. rujna 2022. godine (»Narodne novine« broj 115/22); dana 12. listopada 2022. godine ministar nadležan za rad donio je Odluku o proširenju primjene Kolektivnog ugovora o izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora za graditeljstvo – četvrte izmjene i dopune i Kolektivnog ugovora o izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora za graditeljstvo – pete izmjene i dopune (»Narodne novine« broj 122/22) koja je stupila na snagu dana 1. studenoga 2022. godine.

7. KOLEKTIVNI UGOVOR O IZMJENAMA I DOPUNAMA KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA GRADITELJSTVO – ŠESTE IZMJENE I DOPUNE, sklopljen 20. srpnja 2023. godine (»Narodne novine« broj 94/23); dana 16. kolovoza 2023. godine ministar nadležan za rad donio je Odluku o proširenju primjene Kolektivnog ugovora o izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora za graditeljstvo – šeste izmjene i dopune (»Narodne novine« broj 100/23) koja je stupila na snagu dana 1. rujna 2023. godine.

8. KOLEKTIVNI UGOVOR O IZMJENAMA I DOPUNAMA KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA GRADITELJSTVO – SEDME IZMJENE I DOPUNE, sklopljen 20. veljače 2024. godine.

9. KOLEKTIVNI UGOVOR O IZMJENAMA I DOPUNAMA KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA GRADITELJSTVO – OSME IZMJENE I DOPUNE, sklopljen 29. siječnja 2025. godine.

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA GRADITELJSTVO (Pročišćeni tekst)

I. OPĆE ODREDBE

1. Teritorijalno važenje

Članak 1.

Ovaj Kolektivni ugovor (u daljnjem tekstu: Ugovor) primjenjuje se 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 jednu ili više djelatnosti visokogradnje, niskogradnje i hidrogradnje, montažerskih radova, instalacijskih i završnih radova u građevinarstvu, i druge srodne djelatnosti koje su upisane u sudski ili drugi javni registar.

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 s poslodavcem ako Zakonom o radu i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba nije drugačije određeno.

Ugovor se primjenjuje i na radnike koje agencija za privremeno zapošljavanje ustupa poslodavcu na kojeg se primjenjuje ovaj Ugovor.

Članak 5.

Ugovor se ne odnosi na radnike s posebnim ovlastima čija se prava i obveze uređuju posebnim ugovorom, osim u pogledu osnovne plaće određene za te osobe ovim Kolektivnim ugovorom.

Radnik s posebnim ovlastima iz stavka 1. ovog članka je fizička osoba koja je kao član uprave ili izvršni direktor prema propisima o trgovačkim društvima, statutom, društvenim ugovorom ili izjavom o osnivanju ovlaštena voditi poslove poslodavca te rukovodeći radnik ovlašten samostalno sklapati pravne poslove u ime i za račun poslodavca i/ili donositi 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 kojega 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 osnovne bruto plaće u novcu za grupu ili podgrupu složenosti poslova odnosno tarifnu skupinu u koju su razvrstani poslovi koje će obavljati radnik.

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 s radnicima odnosno njihovim predstavnicima (sindikatom, 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 inspekcijски 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 važećim propisima koji se odnose na zaštitu na radu.

U slučaju nezgode na radu, poslodavac je obavezan izdati dodatno uputstvo za siguran rad svim gradilištima, proizvodnim i drugim pogonima, inženjerima gradilišta i ovlaštenicima poslodavca za zaštitu na radu, kojim će propisati mjere za sprječavanje nastanka budućih nezgoda na radu.

Ako poslodavac ispuni obveze iz stavaka 1., 2. i 3. ovog članka, ugovorne strane su suglasne da u tom slučaju odgovorna osoba u pravnoj osobi i pravna osoba ne čine profesionalni ili drugi propust, osim ako od strane poslodavca odgovornoj osobi u pravnoj osobi nije izričito naloženo postupanje protivno obvezama iz ovog Kolektivnog ugovora.

Odgovorna osoba poslodavca za provođenje mjera zaštite na radu na gradilištu je neposredni rukovoditelj (ovlaštenik poslodavca za zaštitu na radu, brigadir ili poslovođa) koji rukovodi procesom rada.

Poslodavac je dužan internim aktom pobliže urediti ovlaštenja i odgovornost odgovornih osoba iz prethodnog stavka.

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 se na skupu radnika kojeg saziva poslodavac u skladu sa Zakonom o radu, neposrednim i javnim izjašnjavanjem prisutnih radnika.

Kod poslodavca 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, radu po učinku u određenom vremenu (normirani rad) te ostalim naporima.

Članak 12.

Povjerenik radnika za ZNR je obavezan štiti 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 koriste 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 s 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 uvjeti za nesmetano obnašanje dužnosti povjerenika radnika za ZNR.

3. Prava i obveze radnika

Članak 15.

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 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 rad na 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
- posebno pri izvođenju radova na visini postupa prema pravilima struke i propisima zaštite na radu (radove na skeli izvodi pod uvjetom da je ista ograđena i stabilna, a u suprotnom prekida s radom i obavijesti ovlaštenika poslodavca, radove na ljestvama obavlja isključivo pod uvjetom da su ljestve ispravno učvršćene, da imaju stabilno podnožje te da ne postoji mogućnost njihova prevrtanja, pri demontaži oplate sa stropova ne miče potpore te skidanje obavlja uz potrebnu pomoć drugog radnika)
- 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 i 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

– radnik za vrijeme rada ne smije pušiti, koristiti mobilni uređaj niti obavljati bilo kakve druge radnje kojima se ometa proces rada i ugrožava sigurnost svih radnika te imovine.

Kršenje obveza iz ovog članka predstavlja povredu ugovora o radu.

Ako radnik pri izvođenju radova, postupajući protivno propisima ili pravilima struke, izazove opasnost za svoj život ili tijelo, ili život ili tijelo drugih osoba, ili imovinu većeg razmjera, odgovarat će za prekršaj ili kazneno djelo opasnog izvođenja građevinskih radova, sukladno zakonu.

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 o 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 s 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, smatrat će se da je 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 poslodavcem 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 obavezan snositi troškove u vezi s primjenom pravila zaštite na radu i zdravstvenih mjera.

Kršenje obveza iz stavka 1. i 2. ovog članka predstavlja povredu ugovora o radu.

Članak 18.

Radnik ima pravo odbiti raditi i napustiti mjesto rada ako mu izravno prijete rizik za život i zdravlje, sve dok poslodavac ne poduzme korektivne mjere, te zbog takvog postupanja ne smije trpjeti štetne posljedice i dužan je o postojanju takvih opasnosti obavijestiti neposredno nadređenu osobu (ovlaštenika poslodavca za zaštitu na radu, brigadira, poslovođu).

Poslodavac ili njegov ovlaštenik, odnosno radnik ili povjerenik radnika za ZNR u slučaju obavijesti iz st. 1. ovog članka obvezni su bez odgađanja utvrditi činjenično stanje i provesti postupak sukladno Zakonu.

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 spreme 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 OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 20.

Poslodavac će o svom trošku, u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova, omogućiti radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

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 pripravničkog staža kod poslodavca.

Pripravniku, koji ne položi ispit iz prethodnog stavka, poslodavac može otkazati ugovor o radu.

Pripravnički 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 obrazovanja odnosno stručne prvostupnice, baccalaureus (do 300 ECTS bodova), najviše devet mjeseci
- za poslove VII stupnja obrazovanja odnosno magistre struke (300 i više ECTS bodova), najviše dvanaest mjeseci.

Pripravništvo 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 s 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 radnika 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 sindikata – potpisnika ovog Ugovora 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 stanika 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 tri godine radnog staža – za 1 radni dan
- radniku invalidu rada i invalidu domovinskog rata s preko 50% invaliditeta – za 5 radnih 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 i dva radna dana. Na razini poslodavca 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 za svako darivanje	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 te za polaganje završnih ispita ili polaganje stručnog ispita u trajanju do 7 radnih dana.

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.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju 5 dana godišnje za pružanje osobne skrbi sukladno Zakonu o radu.

Članak 34.a

Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane ovim Ugovorom i Zakonom o radu, radnik i poslodavac moraju voditi

računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim kad se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti.

VIII. PLAĆA

Članak 35.

Pod plaćom u smislu Zakona o radu i ovog Ugovora podrazumijeva se primitak radnika, kojeg poslodavac isplaćuje radniku za obavljene rad, a sastoji se od:

– osnovne plaće utvrđene po osnovi složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu i

– dodatka na plaću koje radnik ostvaruje sukladno kriterijima i visini ugovorenoj ovim Ugovorom.

Članak 36.

Plaća se isplaćuje za razdoblje od mjesec dana.

Plaću je poslodavac dužan isplatiti najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

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. Pod normalnim učinkom za puno izvršenje norme smatra se učinak koji je radnik dužan ostvariti prema standardnim normama za izvođenje građevinskih radova i drugih radova te prema kalkulativnim jedinicama u okviru punog radnog vremena, prilagođenim tehnologiji građenja na konkretnom gradilištu.

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.

Uz kriterije iz stavka 3., pri utvrđivanju složenosti poslova poslodavac može uzeti u obzir i internu kvalifikaciju radnika prema stručnoj sposobnosti stečenoj radom.

Članak 38.

Najniže osnovne plaće za sve grupe i podgrupe složenosti poslova i/ili radnih mjesta utvrđene su u Tarifnim stavovima u Prilogu 1. ovog Ugovora i primjenjuju se od 1. 2. 2025. godine.

Iznos najniže osnovne plaće za grupu I. tarifnih stavova ne može biti manji od iznosa minimalne plaće utvrđene važećom uredbom o visini minimalne plaće.

Svaka ugovorna strana može podnijeti prijedlog za korekciju osnovnih plaća u slučaju porasta troškova života ili inflacije veće od

5% ili bitnog pogoršanja gospodarske situacije 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 podnijetog 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 11 grupa složenosti, od kojih su grupe IV. i V. podijeljene na po dvije podgrupe (Prilog 1.)

Razvrstavanje poslova u tarifnom dijelu ovog Ugovora temelji se na kriterijima složenosti iz članka 37. stavka 3. ovog Ugovora koje je poslodavac dužan uzeti u obzir i kod razvrstavanja i vrednovanja drugih poslova koji nisu navedeni u tarifnim stavovima.

Osnovna plaća svake grupe i podgrupe poslova iz tarifnih stavova iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se u bruto iznosu.

U slučaju da poslodavac ima drugačija mjerila za obračun plaća (različiti iznosi koeficijentata, bodovi i sl.), dužan je obračunati i isplatiti radniku osnovnu plaću najmanje u iznosu pripadajuće grupe ili podgrupe složenosti posla koji radnik obavlja sukladno tarifnim stavovima iz stavka 1. ovog članka te dodatke na plaću sukladno ovom Ugovoru.

Kolektivnim ugovorom na razini poslodavca mogu se utvrditi veće osnovne plaće od onih utvrđenih tarifnim dijelom ovog Ugovora.

Odredbe ovog Ugovora o plaći primjenjuju se i na strane radnike koji su upućeni na rad u Hrvatsku kao i radnike koji privremeno rade u Hrvatskoj temeljem Potvrde o prijavi rada.

2. Stimulativni dio plaće

Članak 40.

Pravilnikom o radu, odlukom poslodavca ili ugovorom o radu mogu se utvrditi 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 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

– rad na visini iznad 25 m (fasadne skele, otvorene skele i sl.) 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 podgrađa 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, na dan Uskrsa, blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, cijena sata rada radnika povećava se za 50 %.

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. Mentorski rad

Članak 46.a

Za nadgledanje rada pripravnika ili radnika na probnom radu poslodavac može zadužiti radnika iste ili više stručne spreme sa radnim iskustvom na navedenim poslovima (mentor).

Cijena sata rada radnika koji obavlja mentorski rad iz stavka 1. ovog članka se povećava za 5 do 10 %, a prema odluci poslodavca.

10. Prigodna nagrada

Članak 47.

Radnik ima pravo na prigodnu nagradu u visini od 300,00 eura godišnje pod uvjetom da radnik u tekućoj godini stječe pravo na puni godišnji odmor.

Iznos prigodne nagrade iz stavka 1. ovog članka se utvrđuje razmjerno u slučaju stečenog prava na razmjerni dio godišnjeg odmora, osim ako radnik tekuće godine ide u mirovinu kada ima pravo na ukupni iznos prigodne nagrade.

Prigodna nagrada se u pravilu isplaćuje s plaćom za mjesec u kojem se koristi pretežiti dio godišnjeg odmora, ali ne prije 30. lipnja za tekuću godinu.

Radnik ima pravo na prigodnu nagradu – božićnicu u visini 100,00 eura koja se isplaćuje u mjesecu prosincu tekuće godine.

Radnik ima pravo na prigodnu nagradu – uskršnicu u iznosu 100,00 eura koja se isplaćuje uoči blagdana Uskrsa.

Radnik ima pravo na puni iznos božićnice i uskršnice iz stavka 4 i 5. ovog članka, pod uvjetom da je u tekućoj godini prije isplate navedenih prigodnih nagrada bio u neprekinutom radnom odnosu kod poslodavca, odnosno radnik ima pravo na iznos proporcionalan vremenu provedenom u radnom odnosu kod poslodavca u tekućoj godini.

11. 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 s 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 s 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
- ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 % prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

U slučajevima iz stavka 1. alineja 2. i 3., iznos naknade plaće ne može biti manji od visine minimalne plaće utvrđene posebnom uredbom.

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. ovog 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 25,00 eura do maksimalno neoporezivog iznosa propisanog poreznim propisima

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

2. Dnevnicu za rad na terenu

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 dnevnicu za rad na terenu u visini koja mu pokriva povećane troškove prehrane i ostale troškove na terenu.

Dnevnicu za rad na terenu iznosi od 20,00 eura do maksimalno neoporezivog iznosa propisanog poreznim propisima ako radnik boravi na terenu (ne putuje svaki dan kući), a ako putuje svaki dan 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 dnevnice za rad na terenu će se odrediti Pravilnikom o radu ili Sporazumom sindikata i poslodavca.

Poslodavac utvrđuje pripadajući iznos dnevnice za rad na terenu srazmjerno troškovima prehrane koje imaju radnici na pojedinih gradilištima.

Radom na terenu u tuzemstvu smatra se boravak radnika izvan mjesta svojega prebivališta ili uobičajenog boravišta radi poslova koje obavlja izvan sjedišta poslodavca ili sjedišta izdvojene poslovne jedinice poslodavca i kada poslodavac obavlja takvu vrstu djelatnosti koja je po svojoj prirodi vezana za rad na terenu (mjesto rada se razlikuje od mjesta sjedišta poslodavca ili njegove poslovne jedinice i mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika, pri čemu je mjesto rada udaljeno od tih mjesta najmanje 30 kilometara) a u skladu poreznim propisima i pod uvjetom da je ta isplata neoporeziva.

Akontacija za dnevnicu za rad na terenu 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 dnevnice za rad na terenu, dnevnicu za rad na terenu se može obračunati i isplatiti zajedno s isplatom plaće za mjesec u kojem su usluge smještaja i prehrane korištene.

Dnevnice za službeno putovanje, dnevnice za rad na terenu i trošak prehrane iz članka 56.a ovog Ugovora međusobno se isključuju sukladno propisima.

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 pokrivanja povećanih troškova života ili djelomičnog pokrivanja tih troškova, a može se odobriti u visini od 150,00 eura 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 dnevnicu za rad na terenu međusobno se isključuju.

4. Troškovi prijevoza na posao i s posla

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 a poslodavac ne osigura prijevoz svojim vozilima, za svaki dan rada radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla za cijelu relaciju odnosno do najbliže točke javnog prijevoza u iznosu 0,25 eura po kilometru u oba smjera.

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. Troškovi prehrane radnika

Članak 56a.

Ako poslodavac nije osigurao prehranu, radnik ima pravo na novčanu paušalnu naknadu za podmirjenje troškova prehrane u visini od 50,00 eura do 80,00 eura mjesečno, odnosno na iznos proporcionalan broju odrađenih radnih dana u mjesecu.

6. 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 0,40 eura po prijeđenom kilometru odnosno u visini neoporezivog iznosa sukladno važećim poreznim propisima.

7. Nagrada učenicima i studentima

Članak 58.

Učenicima i studentima na obveznoj praksi pripada za vrijeme prakse nagrada u visini od 150,00 eura do 280,00 eura mjesečno, odnosno srazmjerno vremenu provedeno na praksi.

8. Otpremnina za umirovljenje

Članak 59.

Kad radnik stekne uvjete i ostvari pravo na mirovinu pripada mu pravo na otpremninu u visini od 1.400,00 eura.

9. Solidarne pomoći

Članak 60.

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

1. smrti radnika u visini od najmanje 1.110,00 eura
2. smrti člana uže obitelji u visini od najmanje 420,00 eura

3. neprekidno bolovanja radnika dužeg od 90 dana, jednom godišnje, u visini od najmanje 560,00 eura.

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

1. nastanka invalidnosti radnika do 560,00 eura godišnje
2. otklanjanja štetnih posljedica nastalih elementarnim nepogodama na objektima za stanovanje radnika do 560,00 eura godišnje
3. za novorođeno dijete do 1.400,00 eura.

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 vanbračnoj zajednici, usvojena djeca i djeca na skrbi kao i punoljetna osoba kojoj je imenovan skrbnik).

10. Jubilarne nagrade

Članak 61.

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

- 10 godina radnog staža od najmanje 280,00 eura
- 15 godina radnog staža od najmanje 336,00 eura
- 20 godina radnog staža od najmanje 392,00 eura
- 25 godina radnog staža od najmanje 448,00 eura
- 30 godina radnog staža od najmanje 504,00 eura
- 35 godina radnog staža od najmanje 560,00 eura
- 40 godina radnog staža i svakih narednih 5 godina radnog staža od najmanje 672,00 eura.

11. Darovi

Članak 62.

Poslodavac može jednom godišnje, radnikovom djetetu do 15 godina starosti, osigurati poklon orijentaciono visine 80,00 eura do 140,00 eura.

Poslodavac može radniku osigurati dar u naravi u iznosu od 80,00 eura do 133,00 eura 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

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 osnovi procjene korisnosti iz članka 65. ovog Ugovora, izumitelj odnosno predlagatelj 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 pisano 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 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 nezgode 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.

Sindikalnom 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
- podatke o broju i strukturi zaposlenih po poslovima / radnim mjestima i pripadajućoj visini osnovne plaće u svakoj grupi složenosti iz Tarifnih stavova za potrebe kolektivnog pregovaranja i praćenja primjene ovog Ugovora
- obračun i naplatu sindikalne članarine putem isplatnih lista, prema uputama sindikata i uz prethodnu suglasnost radnika – člana sindikata, koju isti daje vlastoručnim potpisivanjem pristupnice sindikata, te dostavu (elektronsku) popisa članova i iznosa članarine sindikatu u roku 8 dana od dana isplate plaće.

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 urede posebnim pravilnikom, postupak će se urediti sporazumom stranaka sklopljenim nakon nastanka spora. U sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu stanke 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. Tumačenje i praćenje primjene Ugovora

Članak 89.

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

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

Rad Zajedničkog povjerenstva uređuje se poslovnikom.

Članak 89.a

Sindikata, potpisnik ovog Ugovora, je ovlašten pratiti primjenu odredbi ovog Ugovora kod svih poslodavaca na koje se Ugovor primjenjuje.

Članak 89.b

Za potrebe praćenja primjene ovog Ugovora, Sindikat ima pravo tražiti od svakog poslodavca kojeg obvezuje proširena primjena ovog Ugovora podatke o broju i strukturi zaposlenih po poslovima / radnim mjestima i pripadajućoj visini osnovne plaće i isplaćene plaće (osnovna plaća +dodaci) u svakoj grupi složenosti iz Tarifnih stavova.

Poslodavac je dužan na pisani zahtjev Sindikata, u roku od 15 dana, na obrascu koji je sastavni dio te se nalazi u prilogu ovog Ugovora (Prilog 2), dostaviti podatke iz stavka 1. ovog članka.

Podatke o poslodavcima prikupljene prema stavku 1. i 2. ovog članka Sindikat je dužan koristiti ili komunicirati s trećima isključivo radi ostvarivanja ciljeva kontrole primjene ovog Ugovora.

Članak 89.c

Radi dobivanja podataka o visini ugovorene osnovne plaće te obračunu i isplati ukupnih bruto plaća neposredno od radnika, Sindikat može podnijeti pisani zahtjev poslodavcu da u roku od 15 dana omogući sindikalnim predstavnicima pristup radnicima na radnim mjestima.

Točan termin i mjesto pristupa Sindikata radnicima dogovorno unaprijed određuju poslodavac i Sindikat pisanim putem.

Predstavnici Sindikata su prilikom pristupa radnicima na radnim mjestima dužni odgovornoj osobi poslodavca predočiti iskaznicu ovjerenu od strane Sindikata.

Ako poslodavac ne postupi ili samo djelomično postupi sukladno odredbama stavaka 2. i 3. ovog članka, Sindikat može, uz prethodnu obavijest Zajedničkom povjerenstvu za tumačenje ovog Ugovora, podnijeti prijavu inspekciji rada radi provođenja inspekcijskog nadzora.

Članak 89.d

O rezultatima praćenja primjene ovog Ugovora prikupljenim prema člancima 89.b i 89.c Sindikat obavještava Zajedničko povjerenstvo za tumačenje ovog Ugovora.

Ako poslodavac ne postupi ili samo djelomično postupi sukladno odredbama članaka 89.b i 89.c ovog Ugovora, Sindikat može, uz prethodnu obavijest Zajedničkom povjerenstvu za tumačenje ovog Ugovora, podnijeti prijavu inspekciji rada radi provođenja inspekcijskog nadzora.

Članak 89.e

Ugovorne strane su suglasne da će u razumnom roku posebnim sporazumom urediti način i iznos naknade troškova za praćenje primjene ovog Ugovora.

6. Otkaz Ugovora

Članak 90.

U slučaju da jedna od strana krši obveze koje je preuzela ovim Ugovorom ili u slučaju promijenjenih 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 (»Narodne novine«, 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 ovog Ugovora snose potpisnici, svaki u svom dijelu, a troškove pripremanja i rada miritelja, arbitraže i ko-

misije 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.

Novacija ovog Ugovora i prilagođavanje uvjetima gospodarenja u pravilu će se provoditi do kraja studenoga tekuće godine za narednu godinu.

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.

Poslodavac je dužan radnika pisanim putem (oglasne ploče, elektronskim putem i sl.) obavijestiti o sklapanju ovog Ugovora, odnosno njegovih izmjena i dopuna te prestanku, u roku 15 dana od sklapanja, izmjene ili dopune ili prestanku važenja.

Članak 96.

Stupanjem na snagu ovog Ugovora prestaje važiti Kolektivni ugovor od 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 7. prosinca 2001. godine.

Članak 97.

Dodatak Kolektivnom ugovoru za graditeljstvo od dana 25. rujna 2015. godine zajedno s I. Izmjenama i dopunama Dodatka Kolektivnom ugovoru za graditeljstvo donesenim 20. veljače 2018. godine – pročišćeni tekst, kojim se uređuju prava i obveze te uvjeti rada radnika koje poslodavac upućuje na rad na inozemna gradilišta, sastavni je dio ovog Kolektivnog ugovora.

Zagreb, 29. siječnja 2025.

HUP – UDRUGA POSLODAVACA
GRADITELJSTVA

Predsjednik

Mirko Habijanec, v. r.

SINDIKAT GRADITELJSTVA
HRVATSKE

Predsjednica

Jasenska Vukšić, v. r.

PRILOG 1.

TARIFNI STAVOVI

Sukladno članku 38. Ugovora, Tarifni stavovi se primjenjuju od 1. 2. 2025. godine.

Grupa složenosti	Poslovi – radna mjesta	Osnovna plaća u eurima	
		Po satu	Mjesečno
I. grupa poslova podrazumijeva jednostavan rutinski rad koji ne zahtjeva posebno obrazovanje	Transportni radnik, čistač, domar, čuvar – zaštitar, dostavljač	5,75	1.000,00
II. grupa poslova podrazumijeva manje složene poslove i zadaće, odnosno rad za koji su dovoljna pismena uputstva	PKV građevinski radnici, pomoćni radnik, pomoćni priučeni radnici svih struka, pomoćnik strojarškog montera, poslužitelj strojeva i uređaja na proizvodnji građevinskih elemenata, pomoćnik geobušača, figurant, pomoćni kuhar, sobarica, telefonist na telefonskoj Centrali	6,03	1.050,00
III. grupa poslova podrazumijeva srednje složene poslove i zadatke na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova	KV građevinski radnik početnik (zidar, tesar, monter oplatnih sustava, armirač, betonirac, krovopokrivač, monter za montažu skela, zavarivač, asfalter, monter suhe gradnje, izolater, fasader, keramičar, stolar, klesar, limar, vodoinstalater, plinoinstalater, elektroinstalater, električar, soboslikar, bravar, automehaničar), KV radnik ostalih struka – početnik, geobušač, strojar lakšeg građevinskog stroja, vozač traktora, monter metalnih konstrukcija, tehnički crtač, laborant, administrator, pomoćni knjigovođa, skladištar, kuhar, konobar.	6,28	1.092,00
IV. a grupa poslova podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove i zadatke za čije su obavljanje su potrebne konzultacije u njihovu izvršavanju	KV građevinski radnici svih struka sa završenom strukovnom školom (zidar, tesar, monter oplatnih sustava, armirač, betonirac, krovopokrivač, monter za montažu skela, zavarivač, asfalter, monter suhe gradnje, izolater, fasader, keramičar, stolar, klesar, limar, vodoinstalater, plinoinstalater, elektroinstalater, električar, soboslikar, bravar, automehaničar i dr.), vozač teretnog motornog vozila, vozač autobusa, univerzalni strojarški monter, monter plino-energetskih postrojenja, strojar građevinskih strojeva, rukovatelj dizalicom, rukovatelj betonare, građevinski laborant, pomoćni kalkulant, tehničar na gradilištu, blagajnik, glavni kuhar, komercijalist	6,87	1.196,00

IV. b grupa poslova podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove i zadatke za čije obavljanje je potrebna samostalnost u njihovu izvršavanju	KV građevinski radnik svih struka (zidar, tesar, monter oplatnih sustava, armirač, betonirac, krovopokrivač, monter za montažu skela, zavarivač, asfalter, monter suhe gradnje, izolater, fasader, keramičar, stolar, klesar, limar, vodoinstalater, plinoinstalater, elektroinstalater, električar, soboslikar, bravar, automehaničar i dr.), tehničar gradilišta, rukovatelj toranjskom dizalicom, majstor za sanaciju A-B konstrukcija, tehničar geobušenja, geometar, tehničar prerade drva, knjigovođa, računalni operater, referent platnog prometa, referent nabave, prodaje, referent kalkulacija, referent kadrovskih poslova i drugi administrativni referenti i sl.	7,27	1.265,00
V. a grupa poslova podrazumijeva složenije poslove i zadatke koji zahtijevaju veći stupanj samostalnosti u izvršavanju poslova i zadataka	VKV građevinski radnik svih struka (zidar, tesar, monter oplatnih sustava, armirač, betonirac, krovopokrivač, monter za montažu skela, zavarivač, asfalter, monter suhe gradnje, izolater, fasader, keramičar, stolar, klesar, limar, vodoinstalater, plinoinstalater, elektroinstalater, električar, soboslikar, bravar, automehaničar i dr.), strojar teških građevinskih strojeva – (bagera, gredera, valjaka, utovarivača, finišera, freza za iskope u tunelima) vozač teških teretnih vozila, vozač autobusa, poslovođa jednostavnih objekata, ili postrojenja ili radiona, kalkulanta, glavni knjigovođa	7,60	1.322,50
V. b grupa poslova podrazumijeva složenije poslove i zadatke koji zahtijevaju veći stupanj samostalnosti u izvršavanju poslova i zadataka	VKV građevinski radnik svih struka (zidar, tesar, monter oplatnih sustava, armirač, betonirac, krovopokrivač, monter za montažu skela, zavarivač, asfalter, monter suhe gradnje, izolater, fasader, keramičar, stolar, klesar, limar, vodoinstalater, plinoinstalater, elektroinstalater, električar, soboslikar, bravar, automehaničar i dr.), minner specijalist, vodeći monter, vozač autobusa, rukovatelj građevinskim strojem – specijalist, vozač teškog teretnog vozila – specijalist, pećar, predradnik/brigadir, poslovođa gradilišta početnik, poslovođa montaže, poslovođa završnih radova, poslovođa održavanja, informatičar, samostalni kalkulanta, samostalni referenti	7,93	1.380,00
VI. grupa poslova podrazumijeva poslove koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti u njihovu izvršavanju	VKV građevinski radnik – majstor svih zanimanja, poslovođa gradilišta, poslovođa, pomoćnik rukovoditelja gradilišta, voditelj manje složenih radova, rukovoditelj gradilišta manjeg objekta, voditelj radova, voditelj tima kalkulanta, stručnjak zaštite na radu	8,28	1.440,00
VII. grupa poslova podrazumijeva poslove koji zahtijevaju dodatno poznavanje užeg područja djelovanja uz samostalnost i kreativnost u izvršavanju poslova tih područja	Voditelj građenja, rukovoditelj pogona, rukovoditelj mehanizacije i transporta, projektant, voditelj odsjeka u pratećim službama, geodeta, pravnik i dr. stručnjaci	8,79	1.530,00
VIII. grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost radnika, projektiranje poslova i zadataka	Voditelj građenja, rukovoditelj složenog pogona, programer, strojarski konstruktor, operativni konstruktor metalnih konstrukcija, voditelj odjela; kalkulacija, knjigovodstva, komercijale, financija, pravnih poslova, pripreme rada i sl.	9,48	1.650,00
IX. grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost radnika, te dodatna specijalistička znanja potrebna za obavljanje tih poslova	Voditelj građenja vrlo složenog gradilišta, glavni inženjer gradilišta, samostalni projektant	9,94	1.730,00
X. grupa poslova podrazumijeva najsloženije poslove i zadatke s najvećim značajem za vođenje procesa proizvodnje i poslovanja, kreativne poslove zadatke, istraživački rad itd.	Voditelj projekata, odgovorni rukovoditelj poslovanja – sektora	11,49	2.000,00
XI. grupa poslova	Član Uprave, direktor	12,64	2.200,00

PRILOG 2.

Obrazac za praćenje primjene Kolektivnog ugovora za graditeljstvo (KUG, članak 89.b)

Poslodavac:

Sjedište:

OIB:

Mjesto:

Datum:

Razdoblje na koje se podaci odnose:

KUG - Grupa složenosti	Radno mjesto	Broj zaposlenih po poslovima/radnim mjestima	Osnovna mjesečna plaća / po satu	Isplaćena plaća (osnovna plaća + dodaci)
I. grupa podrazumijeva jednostavan rutinski rad koji ne zahtjeva posebno obrazovanje	1.			
	2.			
	3.			
	...			
II. grupa podrazumijeva manje složene poslove i zadaće, odnosno rad za koji su dovoljna pismena uputstva	1.			
	2.			
	3.			
	...			
III. grupa podrazumijeva srednje složene poslove i zadatke na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova	1.			
	2.			
	3.			
	...			
IV.a grupa podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove i zadatke za čije su obavljanje potrebne konzultacije u njihovu izvršavanju	1.			
	2.			
	3.			
	...			
IV.b grupa podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove i zadatke za čije obavljanje je potrebna samostalnost u njihovu izvršavanju	1.			
	2.			
	3.			
	...			
V.a grupa podrazumijeva složenije poslove i zadatke koji zahtijevaju veći stupanj samostalnosti u izvršavanju poslova i zadataka	1.			
	2.			
	3.			
	...			
V.b grupa podrazumijeva složenije poslove i zadatke koji zahtijevaju veći stupanj samostalnosti u izvršavanju poslova i zadataka	1.			
	2.			
	3.			
	...			
VI. grupa podrazumijeva poslove koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti u njihovu izvršavanju	1.			
	2.			
	3.			
	...			
VII. grupa podrazumijeva poslove koji zahtijevaju dodatno poznavanje ušeg područja djelovanja uz samostalnost i kreativnost u izvršavanju poslova tih područja	1.			
	2.			
	3.			
	...			
VIII. grupa podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost radnika, projektiranje poslova i zadataka	1.			
	2.			
	3.			
	...			
IX. grupa podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost radnika, te dodatna specijalistička znanja potrebna za obavljanje tih poslova	1.			
	2.			
	3.			
	...			
X. grupa podrazumijeva najsižložnije poslove i zadatke s najvećim značajem za vođenje procesa proizvodnje i poslovanja, kreativne poslove, zadatke, istraživački rad itd.	1.			
	2.			
	3.			
	...			
XI. grupa Član uprave, direktor	1.			
	2.			
	3.			
	...			

U slučaju nejasnoće dostavljenih podataka Sindikat graditeljstva Hrvatske može od poslodavca zatražiti dodatno obrazloženje.

Da su gore navedeni podaci točni i istiniti, potvrđuje:

(funkcija)

ime, prezime i potpis ovlaštene osobe

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

DODATAK KOLEKTIVNOM UGOVORU ZA GRADITELJSTVO (Pročišćeni tekst)

1. Upućivanje radnika na rad u inozemstvu

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 primjenjivati 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 upućivanje. Za ocjenu poslovnog nastana poslodavac mora ispunjavati uvjete da poduzeće obavlja značajne aktivnosti u zemlji. U tom pogledu razmatraju se sljedeći 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.

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

Članak 3.

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. raspored radnog vremena
6. neradni dani i blagdani, 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; poveznica na jedinstvenu nacionalnu mrežnu stranicu o upućivanju radnika u državu članicu Europske unije u koju se radnik upućuje

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 sljedećim 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 obavljene 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 najkasije do 20. 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 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 s 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, ako obvezatnim propisima zemlje rada nije drugačije propisano.

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 inozemstvo.

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 obvezan 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.

U slučaju individualnih sporova između poslodavca i upućenog radnika, stranke ugovaraju nadležnost hrvatskih sudova ili arbitraže.

Članak 21.

Ovaj Dodatak od 25. rujna 2015. g. zajedno s Izmjenama i dopunama Dodatka Kolektivnom ugovoru za graditeljstvo sklopljenim 20. 2. 2018. godine – pročišćeni tekst, je sastavni dio Kolektivnog ugovora za graditeljstvo.

Zagreb, 29. siječnja 2025.

HUP – UDRUGA POSLODAVACA GRADITELJSTVA	SINDIKAT GRADITELJSTVA HRVATSKE
Predsjednik	Predsjednica
Mirko Habijanec , v. r.	Jasenska Vukšić , v. r.

219

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA HRVATSKE POMORCE NA BRODOVIMA U MEĐUNARODNOJ PLOVIDBI (2025. – 2026.)

Ovaj Kolektivni ugovor za hrvatske pomorce na brodovima u međunarodnoj plovidbi (2025. – 2026.), u daljnjem tekstu »Kolektivni ugovor« zaključen je 17. prosinca 2024. godine, a primjenjuje se od 1. siječnja 2025. između

HRVATSKE UDRUGE BRODARA MARE NOSTRUM, čija je adresa, Avenija V. Holjevca 20, 10200 Zagreb, Hrvatska, u daljnjem tekstu: »Udruga«

i

SINDIKATA POMORACA HRVATSKE, člana Međunarodne federacije transportnih radnika (ITF), čija je adresa Središnjeg ureda, Fiorello La Guardia 13, 51000 Rijeka, Hrvatska, u daljnjem tekstu: »Sindikata«.

Ugovorne strane zaključuju ovaj Kolektivni ugovor u dobroj vjeri radi promicanja i održavanja socijalnog dijaloga i skladnih odnosa između stranaka potpisnica koji se temelji na obostranom uvažavanju interesa i prava.

Značenje izraza

Članak 1.

1. Niže navedeni izrazi za potrebe Kolektivnog ugovora znače:

a) *MLC* znači Konvencija o radu pomoraca usvojena na Glavnoj konferenciji Međunarodne organizacije rada (ILO) održanoj 23. veljače 2006. godine i kako je dopunjena 2014., 2016. i 2018. godine;

b) *Kolektivni ugovor* znači ugovor definiran gore navedenim naslovom, ugovornim stranama i datumom;

c) *ITF Poseban ugovor* znači ugovor zaključen između ITF čije je adresa 49-60 Borough Road, London, UK i Članice / Poslodavca;

d) *Ugovor o zaposlenju* znači ugovor o zaposlenju kojeg na temelju Kolektivnog ugovora zaključuje Poslodavac s Pomorcem i koji je izjednačen s pojmom ugovora o radu iz Pomorskog zakonika;

e) *Opći dodatak* znači dodatak Kolektivnom ugovoru koji obvezuje sve članice Udruge potpisnice Kolektivnog ugovora i sve Poslodavce;

f) *Poseban dodatak* znači dodatak Kolektivnom ugovoru koji obvezuje samo Članicu potpisnicu Posebnog dodatka i Poslodavca;

g) *Pomorc* znači bilo koja osoba koja je zaposlena, uzeta u službu ili koja radi u bilo kojem svojstvu na Brodu na koji se primjenjuje ovaj Kolektivni ugovor i MLC;

h) *Članica* znači članicu Udruge koja je zaključila Kolektivni ugovor koji se primjenjuje na članove posade Brodova navedenih u Posebnom dodatku (1) – Lista brodova;

i) *Brodovlasnik* je vlasnik Broda ili druga organizacija ili osoba, kao što su upravitelj, agent, zakupoprimac Broda bez posade, koji su preuzeli takvu odgovornost za upravljanje Brodom od vlasnika i koji su, preuzimajući takvu odgovornost, suglasni preuzeti dužnosti i odgovornosti brodovlasnika u skladu s MLC, bez obzira ispunjava li neka druga organizacija ili osoba određene dužnosti ili odgovornosti u ime Brodovlasnika;

j) *Brodar* jest fizička ili pravna osoba koja je kao posjednik Broda nositelj plovidbenog pothvata, s tim što se pretpostavlja, dok se ne dokaže protivno, da je brodar osoba koja je u upisnik brodova upisana kao vlasnik Broda.

k) *Poslodavac* znači osobu koja je s Pomorcem zaključila/sklopila Ugovor o zaposlenju u svoje ime;

l) *Poslovođa broda* jest fizička ili pravna osoba koja upravlja poslovanjem i/ili tehničkim održavanjem broda i/ili popunjavanjem broda posadom;

m) *Kompanija* jest fizička ili pravna osoba, koja je preuzela odgovornost za upravljanje brodom od vlasnika broda i koja je preuzimanjem takve odgovornosti preuzela ovlasti i odgovornosti sukladno Međunarodnom pravilniku o upravljanju sigurnošću (ISM Pravilnik);