

KOLEKTIVNI UGOVORI

2204

HUP – UDRUGA POSLODAVACA GRADITELJSTVA

Zagreb, Radnička cesta 52

zastupana po predsjedniku Mirku Habijancu

(u daljnjem tekstu: poslodavac)

i

SINDIKAT GRADITELJSTVA HRVATSKE

Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV broj 2

zastupan po predsjednici Jasenki Vukšić

(u daljnjem tekstu: Sindikat)

sklopili su 25. rujna 2015. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA GRADITELJSTVO

I. OPĆE ODREDBE

1. Teritorijalno važenje

Članak 1.

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

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

2. Važenje Ugovora u djelatnostima

Članak 2.

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

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

3. Osobe koje obvezuje Ugovor

Članak 3.

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

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

Članak 4.

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

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

Članak 5.

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

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

Članak 6.

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

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Ugovor o radu

Članak 7.

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

Ugovor o radu mora sadržavati sve uglavke propisane zakonom.

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

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

2. Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 8.

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

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

III. ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA RADNIKA

1. Obveze poslodavca

Članak 9.

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

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

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

2. Prava i obveze povjerenika radnika za ZNR

Članak 10.

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

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

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

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

Članak 11.

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

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

Članak 12.

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

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

Članak 13.

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

Članak 14.

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

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

Povjerenik ima pravo na odsustvovanje s rada radi osposobljavanja za zaštitu na radu (tečajevi, seminari, sastanci i sl.) sedam dana tijekom kalendarske godine, u dogovoru sa poslodavcem i na teret poslodavca.

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

Članak 15.

3. Prava i obveze radnika

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

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

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

- prije početka rada pogleda mjesto rada te o uočenim nedostacima izvijesti poslodavca ili njegovog ovlaštenika
- pravilno koristi sredstva rada
- pravilno koristi osobnu zaštitnu opremu, koji je nakon korištenja obvezan vratiti na za to određeno mjesto
- pravilno koristi i samovoljno ne isključuje, ne vrši preinake i ne uklanja zaštite na sredstvima
- odmah obavijesti poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka ZNR ili povjerenika radnika za ZNR o svakoj situaciji koju smatra značajnim i izravnim rizikom za sigurnost i zdravlje, o nepostojanju ili nedostatku uputa za takvu situaciju, kao i o bilo kojem uočenom nedostatku u organiziranju i provedbi zaštite na radu
- posao obavlja u skladu s pravilima ZNR, pravilima struke te pisanim uputama poslodavca
- prije odlaska s mjesta rada ostavi sredstva rada koja je koristio, u takvom stanju da ne ugrožavaju ostale radnike ili sredstva rada.

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

Članak 16.

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

Radnik mora odmah izvijestiti 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 obvezan:

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