

SOCIJALNIM DIJALOGOM DO KVALITETNIH RADNIH MJESTA U GRADITELJSTVU I TURIZMU

UP.04.2.1.06.0027

# ANALIZA PRAVNOG UREĐENJA PLAĆA U RH

Izradila: Marta Vidaković Mukić

Lipanj 2021. godine



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Sindikata graditeljstva Hrvatske

# Uređenje plaća u sektoru graditeljstva u Republici Hrvatskoj

## i prijedlog preporuka o novim sadržajima kolektivnog pregovaranja

### Uvodna napomena

Projektom SOCIJALNIM DIJALOGOM DO KVALITETNIH RADNIH MJESTA U GRADITELJSTVU I TURIZMU - korisnika Sindikata graditeljstva Hrvatske i partnera Sindikata turizma i ugostiteljstva Hrvatske, predviđena je izrada

(1) analitičkog pregleda pravnog uređenja plaća u RH tj. zakona i drugih propisa kojima su uređeni radni odnosi i plaće radnika (Zakon o radu, Zakon o minimalnoj plaći, Kolektivni ugovor za graditeljstvo, Pravilnik o sadržaju obračuna plaće ili otpremnine i dr.),

(2) analiza poreznih i drugih propisa kojima su uređeni porezi i doprinosi iz plaća i na plaću radnika (Zakon o porezu na dohodak, Zakon o doprinosima, Pravilnik o porezu na dohodak, Zakon o posebnom porezu na plaće, mirovine i druge primitke, Pravilnik o sadržaju obračuna plaće ili otpremnine, Zakon o prikupljanju podataka o osiguranicima o doprinosima za obvezno mirovinsko osiguranje, Zakon o prikupljanju, obradi, povezivanju i korištenju podataka o primitcima i javnim davanjima po osiguranicima i dr.).

Prilikom analiziranja važećih propisa mora se imati u vidu da se radi o propisima koji se primjenjuju na sve zaposlene i sve poslodavce u javnom i privatnom sektoru, pa je pri analizi primjene propisa u sektoru graditeljstva nužno imati u vidu i specifičnosti graditeljstva.

Posebno treba imati u vidu da je graditeljstvo radno intenzivna djelatnost u kojoj prevladava fizički rad radnika niže razine opće obrazovanosti i s većim brojem priučenih radnika drugih struka kao i da se rad odvija na terenu, na otvorenome u različitim meteorološkim uvjetima. Češće su ozljede na radu nego u drugim gospodarskim granama, a češće nastaju i profesionalna oboljenja. Stoga je u graditeljstvu teško ostvariv uvjet godina života za starosnu mirovinu (65 godina).

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku u sektoru graditeljstva u prosincu 2020. g. bilo 78,681 zaposlenih što u odnosu na prethodnu godinu predstavlja **porast broja zaposlenih u graditeljstvu**. Taj porast odraz je i ulaganja sredstava iz europskih fondova u energetska učinkovitost, infrastrukturu i sl., koja su nakon višegodišnje blokade pokrenula graditeljski sektor. Imajući u vidu i to da je u potresima u Zagrebu i na Banovini oštećeno ili uništeno mnogo stambenih i poslovnih objekata, te da započinju radovi na popravljanju oštećenih građevina kao i izgradnja novih objekata, za očekivati je da će broj zaposlenih u sektoru graditeljstva rasti i narednih nekoliko godina.

Mora se voditi računa o tome da u sektoru graditeljstva ima mnogo zaposlenih, s očekivanom daljnjim porastom zapošljavanja, pa loša ili nedorečena zakonska rješenja utječu na velik broj radnika.

## A) Hrvatski zakonski okvir

Zakonima kojima se uređuje radni odnos i prava iz radnog odnosa uređuju se, osim samog radnog odnosa, i mirovinsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje, zaštita na radu i prava u slučaju nezaposlenosti, te druga prava koja proizlaze iz radnog odnosa.

Hrvatski zakonski okvir karakterizira:

- pretjerano i istovremeno fragmentarno uređivanje (13 zakona, brojni provedbeni propisi za svako područje, kolektivni ugovor sa proširenom primjenom)
- da su pravne norme iz područja radnog i socijalnog prava su kogentne, ali u pravilu određuju samo minimalna prava
- da se povoljnija zaštita i viši standard prava može odrediti posebnim propisima i kolektivnim ugovorima i drugim autonomnim izvorima prava.

## I) Radni odnosi

uređeni su Zakonom o radu (NN 93/14,127/17 i 98/19) (dalje u tekstu: Zakon o radu / ili ZOR), Kolektivnim ugovorom na granskoj razini i/ili na razini poslodavca, ali i drugim izvorima prava. Sukladno članku 3. Zakona o radu određuje se da se, ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije određeno. Jednostrano uređenje radnih odnosa, osobito plaća i naknada plaća, pravilnikom o radu, kao jednostranim aktom poslodavca koji je dužan samo prethodno se savjetovati sa Radničkim vijećem, prema stajalištu Sindikata graditeljstva ne može se smatrati odgovarajućim rješenjem u konceptu radnog odnosa kao ugovornog odnosa.

Poslodavac, udruge poslodavaca i sindikati mogou kolektivnim ugovorom ugovoriti uvjete rada koji su povoljniji za radnika a nepovoljnije uvjete od uvjeta određenih Zakonom o radu, mogou ugovoriti samo ako je Zakonom o radu ili drugim zakonom to izričito propisano.

Važno je napomenuti da su u drugoj polovici 2020. godine započele tripartitne konzultacije oko donošenja novog Zakona o radu. Redefiniranje radnog zakonodavstva je predviđeno Programom Vlade RH za razdoblje od 2020 do 2024. godine ( programsko područje 1.1. Očuvanje radnih mjesta i socijalna sigurnost; Poticanje rada, zapošljavanja i rast plaće).

Nakon završenih konzultacija, Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike ( dalje: ministarstvo nadležno za rad ), kao nositelj normativnog procesa izradilo je Prethodnu procjenu učinaka propisa u kojoj se, između ostalog, navodi kao razlog donošenja novog Zakona o radu.- problem nedostatnost kvalitetnog zakonskog okvira na području općeg radnog zakonodavstva, koji bi na odgovarajući način mogao s jedne strane, pokretati gospodarstvo i poduzetničke aktivnosti, te zaštititi poduzetnike od administrativnih opterećenja i troškova rada u obavljanju djelatnosti, a s druge strane osigurati radnicima dostojne uvjete njihova rada i jasne kriterije za adekvatne plaće, te prava koja će im jamčiti kvalitetna radna mjesta i bolju ravnotežu njihovog poslovnog i privatnog života u Hrvatskoj.

Reforma radnog zakonodavstva je predviđena i u Prijedlogu nacionalnog plana oporavka i otpornosti 2021-2026. u sklopu planskih instrumenata kojima je EU odgovorila na ekonomsku

i društvenu krizu uzokovanu pandemijom bolesti Covid 19. (reforma u komponenti nacionalnog plana: C4.1. R4 Unapređenje radnog zakonodavstva).

Također se u "prethodnoj procjeni" ističe da je, osim programske politike Vlade RH, razlog redefiniranja i osuvremenjivanja radnog zakonodavstva, povezan sa implementacijom načela Europskog stupa socijalnih prava, odnosno obvezom prenošenja Direktive (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u EU te Direktive (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja, pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU.

Sindikalne središnjice (Savez samostalnih sindikata Hrvatske, čije su članice SGH i STUH te Nezavisni hrvatski sindikati i Matica hrvatskih sindikata) su se u svibnju 2021., nakon izrade prethodne procjene, očitovale nadležnom ministarstvu i izrazile nezadovoljstvo, jer nisu svi sindikalni prijedlozi uključeni u spomenutu procjenu. Očekuje se kvalitetniji rad na izradi novog Zakona o radu u tripartitnoj radnoj skupini.

Usporedo s navedenim aktivnostima, otvoren je tripartitni dijalog o izmjeni i dopuni Zakona o minimalnoj plaći koji je potrebno horizontalno usklađivati s novim odredbama ZOR-a kojima će se regulirati institut plaće i naknade plaće.

#### **Važeći Zakon o radu** sadrži:

- opće odredbe (prijenos određenih direktiva EU u pravni poredak HR, definiciju pojmova radnik i poslodavac, obvezne evidencije i elektronski zapisi, temeljne obveze i prava iz radnog odnosa, dužnost poštovanja propisa u svezi s radnim odnosom, načelo slobode ugovaranja),
- odredbe o individualnim radnim odnosima (zasnivanje radnog odnosa; pravilnici o radu; zaštita života, zdravlja i privatnosti; zaštita trudnica, dojilja i posvojitelja; zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad; privremeno zapošljavanje; probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad; radno vrijeme; odmori i dopusti; mogućnost drukčijeg uređenja radnog vremena, noćnog rada i odmora; plaća i naknada plaće; izumi i tehnička unapređenja radnika; zabrana natjecanja radnika s poslodavcem; naknada štete; prestanak ugovora o radu; ostvarivanje prava iz radnog odnosa;
- sudjelovanje radnika u odlučivanju (radničko vijeće; skupovi radnika; predstavnik radnika u organu poslodavca);
- kolektivni radni odnosi (udruge radnika i poslodavaca; utemeljenje i registracija udruga; imovina udruga; djelovanje udruga; prestanak djelovanja udruga; kolektivni ugovori; štrajk i rješavanje kolektivnih sporova; Gospodarsko-socijalno vijeće;
- nadzor nad primjenom propisa o radu (upravni nadzor, inspekcijski nadzor),
- posebne odredbe,
- upravne mjere,
- prekršajne odredbe (lakši, teži i najteži prekršaji poslodavca; prekršaji sindikata i udruge sindikata više razine; prekršaji udruga poslodavaca i udruga više razine), te
- prijelazne i završne odredbe.

Kako je radni odnos ugovorni odnos, zakonodavac samo okvirno uređuje pitanje **plaća**, tako što određuje (čl.90 ZOR) da je poslodavac dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu. U slučaju kada osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je te osnove i mjerila utvrditi pravilnikom o radu. Ako se pak ni tako ne može odrediti plaća, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ona mogla odrediti, poslodavac je dužan radniku isplatiti primjerenu plaću, tj. plaću koja se redovito isplaćuje za jednaki rad, a ako takvu plaću nije moguće utvrditi, plaća koju odredi sud prema okolnostima slučaja.

Jednakost plaća muškaraca i žena uređena je člankom 91. a isplata plaće i naknada plaće čl. 92 ZOR-a. Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini uređene su člankom 93. Člancima 94., 95. i 96. ZOR-a uređeno je pravo na povećanu plaću, naknada plaće i zabrana prijeboja.

**Minimalnu plaću** određuje Zakon o minimalnoj plaći (NN 118/18) tako što određuje način utvrđivanja iznosa minimalne plaće, rokove njezina utvrđivanja i provedbu nadzora nad primjenom Zakona. Minimalna plaća je najniži mjesečni iznos bruto plaće koja se radniku isplaćuje za rad u punom radnom vremenu. U iznos minimalne plaće se ne ubrajaju povećanja plaće s osnove prekovremenog rada, noćnog rada i rada nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi. Visina minimalne plaće utvrđuje se jednom godišnje, najkasnije do 31. listopada tekuće godine za sljedeću kalendarsku godinu. Visinu minimalne plaće za svaku kalendarsku godinu uredbom utvrđuje Vlada Republike Hrvatske, na prijedlog ministra nadležnog za rad. Ministar bi trebao prije predlaganja imati u vidu povećanje udjela minimalne plaće u prosječnoj bruto plaći isplaćenoj u pravnim osobama od siječnja do srpnja tekuće godine. Pri tome treba uzeti u obzir inflaciju, kretanje plaća, kretanje nezaposlenosti i zaposlenosti, demografska kretanja te ukupno stanje gospodarstva, a posebnu pozornost posvetiti djelatnostima s niskim plaćama i ugroženim skupinama zaposlenih, a nakon konzultacija sa socijalnim partnerima. Minimalna plaća ne može se utvrditi u iznosu manjem od iznosa koji je bio utvrđen za prethodnu godinu. Pravo na minimalnu plaću, utvrđenu prema odredbama Zakona, imaju svi radnici koji rade u Republici Hrvatskoj, neovisno o sjedištu ili registraciji poslodavca.

Međutim, Zakon (čl. 8.) dopušta da se kolektivnim ugovorom može ugovoriti minimalna plaća u iznosu manjem od iznosa propisanog uredbom Vlade, uz ograničenje da taj iznos ne može biti manji od 95% posto iznosa propisanog uredbom. Kako Zakon pobliže ne određuje u kojim se gospodarskim granama minimalna plaća može odrediti kolektivnim ugovorom u nižem iznosu, de facto i de iure se dopušta smanjivanje iznosa već utvrđene minimalne plaće za 5% praktički u svim gospodarskim granama. Stoga je ovakva odredba pravno nedopustiva, jer visinu minimalne plaće utvrđuje Vlada RH svojom uredbom, na prijedlog resornog ministra, pa je u mogućnosti da je odredi i u nižem iznosu.

Napominje se da ne može Vlada određivati niže sektorske plaće, jer to stvar socijalnih partnera i granskog kolektivnog ugovora. Objektivno se može postaviti pitanje diskriminiranosti radnika u pojedinim sektorima, kad se zakonski utvrđena minimalna plaća kao egzistencijalni i socijalni minimum može smanjivati. Stoga bi se ova odredba trebala brisati. Sektorima u kojima se ne može ostvariti minimalna plaća, država bi trebala na drugi način pomoći (npr. smanjivanjem poreza).

Svojom uredbom Vlada je za razdoblje od 1. siječnja do 31. prosinca 2021. godine utvrdila iznos minimalne plaće u iznosu od **4.250,00 kuna** bruto. To predstavlja povećanje od 187,49 kn prema stanju u 2020. godini.

Iako je prema podacima Državnog zavoda za statistiku ukupan broj radnika koji primaju minimalnu plaću visok, malo toga se poduzima da se taj broj smanji.

Valja istaknuti da je institut minimalne plaće prvenstveno alat socijalne politike i zaštitni instrument održavanja egzistencijskog minimuma. Iako je minimalna plaća počevši od 2016. godine narasla za 36,21%, Hrvatska u usporedbi s drugim državama članicama Europske unije i dalje spada među zemlje s najnižom minimalnom plaćom, a niži iznos imaju samo Mađarska, Litva, Rumunjska i

Bugarska. Razina minimalne plaće utječe na rasprostranjenost siromaštva među zaposlenima (tzv. *In-work poverty*), ali izravno utječe i na konkurentnost poslodavca, posebno u prerađivačkom sektoru, u kojem je najveći udio radnika primatelja minimalne plaće.

Minimalna plaća u fokusu je i aktualnih europskih politika, a osiguranje pravedne minimalne plaće za sve radnike u Europskoj uniji jedan je od prioriteta Europske komisije. Nastavno na Europski stup socijalnih prava usvojen u Goeteborgu 17. studenoga 2017. te u skladu s navedenim, već je u tijeku rasprava o donošenju nove regulative na razini Europske unije kojom bi se uredilo pitanje pravnog okvira za određivanje minimalne plaće. Tako se dana 14. i 15. lipnja 2021. godine održala sjednica EPSCO-a na kojoj se, između ostalog, raspravljalo o izvještaju o napretku o primjeni Direktive o primjerenim minimalnim plaćama u EU. Na samitu u Portu naglašena je potreba osiguranja napretka za socijalnu Europu i posvećenost “obrani pravednih plaća”. Stoga se i hrvatsko zakonodavstvo mora prilagoditi promjenama koje se pripremaju.

Jedno od još uvijek nedostatno riješenih pitanja je definicija minimalne plaće i nadzora nad njenom isplatom. U skladu s važećim odredbama članka 10. Zakona, prekršajna odgovornost je ograničena za slučajeve ne isplate minimalne plaće kako je definirana Zakonom o minimalnoj plaći, što znači da poslodavac neće prekršajno odgovarati ako je isplatio samo zakonski minimum, a ne onaj minimum koji je predviđen drugim pravnim izvorom koji poslodavca obvezuje. Iako radnik može utužiti razliku sudskim putem, ne postoji prekršajna odgovornost koja unaprijed utječe na pridržavanje, primjerice, odredbi kolektivnog ugovora, a što bi bilo od posebne važnosti u okolnostima njegove proširene primjene sukladno općem propisu. Primjerice, primjena kolektivnog ugovora za graditeljstvo je odlukom ministra nadležnog za rad proširena, a osnovne (bruto) plaće su utvrđene prema složenosti poslova i raspoređene u 10 grupa. Na tako utvrđene osnovne plaće isplaćuju se dodatci koji zajedno čine minimalne iznose ugovorenih bruto plaća. Međutim, za sada, prema važećim propisima inspekcija nema ovlaštenja nadzirati isplatu minimalnih iznosa ugovorenih bruto plaća prema grupama složenosti, sukladno kolektivnim ugovorima. Najnovija varijanta Nacrta izmjena i dopuna Zakona o minimalnoj plaći, upravo je uključila prijedlog sindikalne strane da se pobliže uredi nadzor isplata minimalnih bruto plaća po složenosti posla ugovorenih kolektivnim ugovorima sa proširenom primjenom, koji se zbog utvrđenog javnog interesa primjenjuju na sve poslodavce i radnike u pojedinoj grani. Time bi se za sektor graditeljstva ispunio jedan od ciljeva sklapanja kolektivnog ugovora, i proširenja njegove primjene, tj. redovitim inspekcijskim kontrolama obračuna i isplate ugovorenih plaća. Osim poboljšanja materijalnog položaja radnika (za vrijeme radnog odnosa kao i kasnije u mirovini) izravno bi se utjecalo i na smanjenje rada na crno a time i na suzbijanje nelojalne konkurencije. Podizanje kvalitete radnih mjesta kroz striktnu primjenu kolektivnog ugovora zasigurno bi pozitivno utjecalo na zapošljavanje i ostanak radnika u sektoru, naročito mladih radnika.

Dodatno, iako je minimalna plaća u članku 3. stavku 1. Zakona definirana kao bruto iznos koji pripada radniku za razdoblje od mjesec dana rada u punom radnom vremenu, ne postoji zakonska odredba koja bi priječila da se plaća radnika ugovara u neto iznosu. Takvo ugovaranje ide na štetu radnika, a u korist poslodavaca, jer za dva radnika koji primaju isti neto iznos trošak plaće može biti različit. Ugovaranjem neto iznosa plaće umanjuju se i pozitivni učinci poreznih reformi za građane jer, primjerice, radnik koji je sa poslodavcem ugovorio neto plaću uvijek dobiva isti iznos, neovisno npr. o poreznim olakšicama koje mogu biti propisane. U praksi je također zapažen problem odricanja od prava na isplatu minimalne plaće, što nije izriječno zabranjeno. Radi se slučajevima u kojima pojedini poslodavci kao jača strana ugovornog odnosa koriste slabiju poziciju radnika u radno pravnom odnosu i implicitno utječu na stvarno isplaćenu plaću za obavljeni rad.

Imajući u vidu zakonske odredbe, kao i odredbe kolektivnih ugovora, može se ocijeniti da osim zakonske minimalne plaće, treba nadzirati i isplatu ugovorenih plaća po grupama složenosti koje su ugovorene kolektivnim ugovorom čija je primjena proširena odlukom ministra nadležnog za rad. Na taj bi se način omogućio inspekcijski nadzor nad isplatom plaće zaposlenima u graditeljstvu, kojih je u prosincu 2020. bilo 78.681.

S obzirom da, za razliku od javnog sektora koji ima uređen sustav kolektivnog pregovaranja, u privatnom sektoru, u gospodarstvu, gotovo da nema sklopljenih granskih kolektivnih ugovora niti postoji utvrđena politika plaća, vrlo je važno da socijalni partneri u gospodarstvu/ privatnom sektoru zajednički prvo osiguraju pretpostavke za kvalitetno kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora na razini grana/ sektora tj. da prvo uredi sustav kolektivnog pregovaranja (međusobne odnose vezano za postupke / procedure kolektivnog pregovaranja i druge međusobne odnose), a zatim i sadržaj radnih odnosa, sve u cilju podizanja kvalitete radnih mjesta i zapošljavanja radnika u gospodarstvu RH.

Postavlja se pitanje je li nužno zakonom / uredbom utvrditi najniža povećanja plaće na temelju prekovremenog rada, noćnog rada i rada nedjeljom, blagdanom ili drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi. Sindikati, osobito SGH su protiv takvog rješenja, jer smatraju da će to uništiti kolektivno pregovaranje u privatnom sektoru. Stoga ugovaranje iznosa dodataka na plaću mora ostati na razini kolektivnih ugovora.

**Zakon o radu** je člankom 94. odredio kada radniku pripada povećana plaća za njegov rad, a to je za slučaj prekovremenog rada, noćnog rada i rada nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, kao i za otežane uvjete rada. Važeći Zakon o minimalnoj plaći u članku 3. stavku 2. isključio je iz iznosa minimalne plaće povećanja plaće po osnovi prekovremenog rada, noćnog rada i rada nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, ali ne i povećanja za otežane uvjete rada. Spomenuti zakon također ne isključuje iz iznosa minimalne plaće druge, ugovorene iznose dodataka poput dodatka na staž. Sindikati smatraju da bi se iz iznosa utvrđene zakonske minimalne plaće trebali, osim zakonskih dodataka isključiti i dodaci koji su ugovoreni kolektivnim ugovorima (dodatak na staž dodatak za smjenski rad itd.).

Nadalje, minimalna plaća je propisana kao mjesečni iznos, slijedom čega poslodavac ne smije isplatiti niži iznos od propisanog, neovisno o broju radnih sati tijekom mjeseca. Stoga je potrebno zakonom predvidjeti rješenje kojim bi se minimalna plaća mogla pravedno prilagoditi broju odrađenih sati tijekom mjeseca, čime bi se pomirili interesi i poslodavaca i radnika.

### **Kolektivni ugovor prema Zakonu o radu**

Zakon o radu člankom 192. uređuje predmet kolektivnog ugovora tako što u stavku 1. određuje da se kolektivnim ugovorom uređuju prava i obveze stranaka koje su sklopile taj ugovor, a kolektivni ugovor može sadržavati i pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnih odnosa, *pitanja socijalnog osiguranja te druga pitanja iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom*. Stavkom 2. određeno je da se pravna pravila sadržana u kolektivnom ugovoru primjenjuju neposredno i obvezno na sve osobe na koje se, u skladu s odredbama Zakona o radu (u daljnjem tekstu: "ZOR"), primjenjuje kolektivni ugovor. Stavkom 3. određuje se da kolektivni ugovor može sadržavati i pravila o sastavu i načinu postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.

Kolektivni ugovor obvezuje sve osobe koje su ga sklopile, te sve osobe koje su u vrijeme sklapanja kolektivnog ugovora bile ili su naknadno postale članovi udruge koja je sklopila kolektivni ugovor. U samom kolektivnom ugovoru mora se naznačiti razina njegove primjene (čl. 194. ZOR). ZOR (čl. 195.) određuje obvezni pisani oblik kolektivnog ugovora. Kolektivni ugovor može se sklopiti na određeno (razdoblje do pet godina) i neodređeno vrijeme (čl. 198. ZOR), a nakon isteka roka na koji je sklopljen kolektivni ugovor, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj

i prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu do sklapanja novog kolektivnog ugovora (u razdoblju od tri mjeseca od isteka roka na koji je bio sklopljen kolektivni ugovor, odnosno tri mjeseca od isteka otkaznog roka). Iznimno od navedenog pravila, kolektivnim ugovorom se može ugovoriti i duže razdoblje produžene primjene njegovih pravnih pravila (čl. 199. ZOR). ZOR uređuje i postupak otkaza kolektivnog ugovora (čl. 200.), dostavu kolektivnog ugovora nadležnom tijelu (čl. 201.), te javnu objavu kolektivnog ugovora (čl. 202.).

Člankom 203. stavkom 1. ZOR je određeno da ministar nadležan za područje rada i radnih odnosa može, na prijedlog svih stranaka kolektivnog ugovora, proširiti primjenu kolektivnog ugovora, sklopljenog s udrugom poslodavaca ili udrugom poslodavaca više razine, na poslodavca koji nije član udruge poslodavaca ili udruge poslodavaca više razine koja je potpisnica toga kolektivnog ugovora. Stavkom 2. je određeno da će odluku o proširenju primjene kolektivnog ugovora ministar donijeti ako postoji javni interes za proširenje kolektivnog ugovora i ako su kolektivni ugovor zaključili sindikati koji imaju najveći broj radnika i udruga poslodavaca koja ima najveći broj članova, na razini za koju se isti proširuje. Daljnjim stavcima ovoga članka uređen je postupak utvrđivanja javnog interesa, prestanak proširene primjene kolektivnog ugovora i opoziv odluke ministra o proširenju kolektivnog ugovora. Važna je i odredba članka 204. st. 1. ZOR koja osigurava sudsku zaštitu prava iz kolektivnog ugovora tako što stranka kolektivnog ugovora može tužbom pred nadležnim sudom zahtijevati zaštitu prava iz kolektivnog ugovora.

Ocjenjuje se da bi Zakonom o radu trebalo urediti razlikovanje članova sindikata i nečlanova pri korištenju prava iz kolektivnog ugovora i to uvođenjem doprinosa za nečlanove sindikata. Naime, prema sadašnjim propisima, u slučaju proširene primjene kolektivnog ugovora, svi zaposleni, bez obzira jesu li članovi sindikata ili to nisu, imaju ista prava, a rad sindikata financiraju samo članovi. Iz sredstava koja bi uplaćivali i nečlanovi mogli bi se financirati sindikati / ili sindikalna središnjica za provođenje nadzora isplata plaća, ukoliko bi se zakonom sindikatima dala javna ovlast za nadzor primjene kolektivnih ugovora o čemu bi bili dužni izvješćivali nadležnu inspekciju.

Moguće je i zakonom urediti razlikovanje člana sindikata i nečlana tako što bi se kolektivnim ugovorima ugovorile povoljnosti za članove sindikata. To bi mogla biti dodatna materijalna ili druga prava koja nisu propisana zakonom kao obvezna, npr. veći iznos prigodne nagrade.

Bilo bi korisno urediti i zakonski okvir za sadržaje kolektivnog ugovora u slučaju osnivanja paritetnih fondova, na što smo skrenuli pozornost tijekom rada na EU projektu SOGRADI na kojem su zajednički radili socijalni partneri SGH i HUP-UPG.

**Pravilnikom o sadržaju obračuna plaće ili otpremnine** (NN 32/2015, 102/2015 i 38/17) određuje se sadržaj obračuna isplaćene plaće i naknade plaće, sadržaj obračuna plaće ili naknade plaće koje je poslodavac radniku bio dužan isplatiti, ako ih na dan dospjelosti nije isplatio (obračun neisplaćene plaće), sadržaj obračuna isplaćene otpremnine, te sadržaj obračuna otpremnine koju je poslodavac radniku bio dužan isplatiti, ako je na dan dospjelosti nije isplatio (obračun neisplaćene otpremnine).

Na svaki dohodak, pa tako i na plaću, osim doprinosa za mirovinsko i invalidsko te zdravstveno osiguranje, plaća se i porez, te u nekim gradovima i prirez.

## II) Porezni i drugi propisi



**Zakonom o porezu na dohodak** (NN 115/2016, 106/2018, 121/2019, 32/2020 i 138/2020) propisano je da je porezni obveznik fizička osoba koja ostvaruje dohodak. Izvori dohotka su definirani kao primitci ostvareni od nesamostalnog rada, samostalne djelatnosti, imovine i imovinskih prava, kapitala, osiguranja i drugih primitaka. Porez na dohodak utvrđuje se i plaća za kalendarsku godinu (porezno razdoblje), osim kad rezident tijekom iste kalendarske godine postane nerezident ili obratno, u kojem slučaju porezno razdoblje obuhvaća razdoblje u kojemu je fizička osoba bila rezident ili nerezident te rođenja ili smrti poreznog obveznika. Godišnjim dohotkom smatra se ukupan dohodak od nesamostalnog rada, dohodak od samostalne djelatnosti te drugi dohodak koji se ne smatra konačnim a koji porezni obveznik ostvari u poreznom razdoblju i koji se obračunava na temelju godišnje porezne prijave ili u posebnom postupku utvrđivanja godišnjeg poreza na dohodak. Godišnju osnovicu poreza na dohodak čini ukupan iznos dohotka od nesamostalnog rada, samostalne djelatnosti prema i drugog dohotka koji se ne smatra konačnim, a umanjen za utvrđeni osobni odbitak, osim ako je Zakonom drukčije uređeno.

Dohodak od nesamostalnog rada je razlika između primitaka priteklih u poreznom razdoblju i izdataka nastalih u istom razdoblju u skladu s odredbama Zakona o porezu na dohodak. Primitcima po osnovi nesamostalnog rada (plaćom) se smatraju svi primitci koje poslodavac u novcu ili u naravi isplaćuje ili daje radniku po osnovi radnog odnosa, prema propisima koji uređuju radni odnos, a to su:

a) plaća koju poslodavac isplaćuje radnicima u svezi sa sadašnjim radom, prijašnjim radom po osnovi prijašnjeg radnog odnosa bez obzira na sadašnji status te osobe (umirovljenik ili neki drugi status), i to ako se radi o plaći za rad koji je obavljen za vrijeme radnog odnosa i možebitne druge isplate na koje je radnik imao pravo u vrijeme toga radnog odnosa, neovisno kada je u toj godini prestao radni odnos, odnosno raskinut ugovor o radu ili budućim radom po osnovi sadašnjeg radnog odnosa

b) primitci po osnovi naknada, potpora, nagrada i drugog, koje poslodavac isplaćuje ili daje radnicima iznad propisanih iznosa

c) plaća koju radniku umjesto poslodavca isplati druga osoba

d) naknada članu uprave i/ili izvršnom direktoru koji kao radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca sukladno zakonu kojim se uređuju radni odnosi

e) premije osiguranja koje poslodavci plaćaju za svoje radnike po osnovi životnog osiguranja, dopunskog, dodatnog i privatnoga zdravstvenog osiguranja, dobrovoljnoga mirovinskog osiguranja iznad propisanog iznosa i osiguranja njihove imovine

f) svi drugi primitci koje poslodavac isplaćuje ili daje radniku vezano uz radni odnos i odnos poslodavca i radnika bez obzira na oblik i način isplate ili temelja za isplatu, osim ako je Zakonom drukčije uređeno. Kod dohotka od nesamostalnog rada predujam poreza obračunava, obustavlja i uplaćuje poslodavac i isplatitelj primitka ili plaće, odnosno mirovine ili sam porezni obveznik, prilikom svake isplate prema propisima koji važe na dan isplate. Predujam poreza na dohodak od nesamostalnog rada obračunava se od porezne osnovice koju čini iznos svih primitaka od nesamostalnog rada ostvarenih tijekom jednog mjeseca, umanjen za zakonom određene izdatke koji su uplaćeni.

Valja spomenuti da je Zakon o posebnom porezu na plaće (NN 94/2009), kojim je određen dodatni porez na plaće zbog gospodarske krize, vrijedio do 31. 12. 2010., no efekti smanjenih plaća ostali su još nekoliko godina.

**Pravilnikom o porezu na dohodak** (NN 1/2017, 128/2017, 106/2018, 1/2019, 80/2019, 1/2020 i 74/2020) detaljnije se razrađuje provedba Zakona o porezu na dohodak i način izvješćivanja o doprinosima za obvezna osiguranja prema Zakonu o doprinosima. Određuju se primitci koji se ne smatraju dohotkom, primitci na koje se ne plaća porez na dohodak te neoporezivi iznosi stipendija, nagrada i naknada fizičkim osobama koje ostvaruju drugi dohodak te neoporezive naknade,

potpore, nagrade i drugi primitci koji se ne smatraju dohotkom od nesamostalnog rada. Sa sindikalne strane, se problematiziraju neoporeziva materijalna primanja u iznosu 5000,00 kuna godišnje kao nagrade za rezultate poslovanja odnosno rada koja su uvedena sa posljednjim izmjenama predmetnog pravilnika. Po svojoj definiciji i nazivu radi se zapravo o dijelu plaće koji bi se trebao isplaćivati u bruto iznosu. Ovaj neoporezivi materijalni primitak u praksi dodatno generira diskriminaciju i rad na crno.

### **Obračun plaća**

Način obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine uređen je **Pravilnikom o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine** (NN 32/2015, 102/2015 i 35/2017). Pravilnikom je propisan sadržaj obračuna isplaćene plaće i naknade plaće (obračun isplaćene plaće). Propisan je i sadržaj obračuna plaće ili naknade plaće koje je poslodavac radniku bio dužan isplatiti, ako ih na dan dospelosti nije isplatio (obračun neisplaćene plaće) te sadržaj obračuna isplaćene otpremnine, kao i sadržaj obračuna neisplaćene otpremnine koju je bio dužan isplatiti, ako je na dan dospelosti nije isplatio. Ako poslodavac na dan dospelosti u cijelosti ne isplati plaću, naknadu plaće odnosno otpremninu, dužan je radniku uručiti dva obračuna, od kojih jedan u kojem će biti iskazan ukupan obračun plaće, naknade plaće odnosno otpremnine i drugi u kojem će biti iskazan iznos neisplaćene plaće odnosno dijela neisplaćene plaće, neisplaćene naknade plaće odnosno dijela neisplaćene naknade plaće ili neisplaćene otpremnine, odnosno dijela neisplaćene otpremnine, u propisanom sadržaju, s oznakom imena i prezimena i vlastoručnog potpisa ovlaštene osobe poslodavca, ili potpisan od te osobe sukladno propisima koji uređuju napredni elektronički potpis, ako je obračun sastavljen i izdan kao elektronički zapis, kao i podatak o danu dospelosti plaće, naknade plaće odnosno otpremnine. **Obračun neisplaćene plaće ima snagu ovršne isprave.** To znači da oštećeni radnik može sukladno Ovršnom zakonu putem FINE pokrenuti ovršni postupak radi namirenja svoje tražbine, bez provođenja sudskog postupka. Poslodavac je obračunske isprave propisanog sadržaja dužan čuvati najmanje šest godina, a u slučaju kada poslodavac ima saznanja da je pokrenut radni spor u pogledu ostvarenja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, pri čemu bi za ostvarenje tih prava mogle biti relevantne i obračunske isprave, dužan ih je čuvati do pravomoćnog okončanja toga spora.

**Zakonom o prikupljanju podataka o osiguranicima i o doprinosima za obvezno mirovinsko osiguranje** (NN177/2001 i 90/2011) uređuje se objedinjeno prikupljanje, obrada i dostavljanje podataka po osiguranicima o doprinosima za obvezno mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti i obvezno mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje (doprinosi za obvezna mirovinska osiguranja), te podataka o njihovim uplatama. Objedinjeno prikupljanje, obrada i dostavljanje podataka odnosi se na sve vrste doprinosa za obvezna mirovinska osiguranja prema propisima o doprinosima za obvezna osiguranja. Prikupljaju se i obrađuju podatci o:

1. obvezniku podnošenja podataka,
2. osiguranicima,
3. razdoblju, iznosima osnovica, vrsti i iznosu obračunanih doprinosa za obvezna mirovinska osiguranja,
4. uplatama doprinosa za mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje,
5. uplatama doprinosa za mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti prema drugom dohotku prema propisima o doprinosima za obvezna osiguranja.

Prikupljanje, obradu i dostavljanje podataka obavlja Središnji registar osiguranika (REGOS).

Ako doprinosi za obvezna mirovinska osiguranja nisu obračunani i uplaćeni u zakonskom roku, obveznik podnošenja podataka obvezno, do kraja mjeseca za prethodni mjesec, podnosi Obrazac R-Sm za sve osiguranike za koje prema propisima o doprinosima za obvezna osiguranja ima obvezu obračuna doprinosa. Prikupljene podataka REGOS povezuje i evidentira u registar te prema podacima iz registra vodi jedinstveno računovodstvo osobnih računa članova mirovinskih fondova. U obavljanju tih poslova REGOS ima javne ovlasti. Na zahtjev osiguranika REGOS je dužan izdati potvrdu o podacima unesenim u registar. Potvrda ima značenje javne isprave. REGOS podatke iz

registra dostavlja: Poreznoj upravi, Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje i Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje te Hrvatskom zavodu za zapošljavanje podatke potrebne za ostvarivanje prava u slučaju nezaposlenosti, na način i u rokovima utvrđenima ugovorom. Također podatke dostavlja i obveznim mirovinskim društvima i tijelima državne uprave i sudbene vlasti kada su ta tijela ovlaštena pribaviti podatke. Osobni podatci o osiguranicima mogu se koristiti samo u svrhe određene zakonom i ne mogu se koristiti u druge svrhe.

**Pravilnikom o doprinosima** (NN 02/09, 09/09, 25/11, 61/12, 86/13, 157/14, 128/17, 01/19) propisuje se postupak utvrđivanja osnovice za obračun doprinosa te način obračunavanja doprinosa, način i dokumenti za dokazivanje radi primjene iznimaka od obveze doprinosa, način razmjene podataka o osiguranicima i obveznicima doprinosa i drugih podataka potrebnih za prikupljanje doprinosa i druga pitanja kojima se potanko uređuje primjena i provedba pojedinih odredaba Zakona o doprinosima.

**Inspekcijski nadzor** uređen je Zakonom o Državnom inspektoratu (NN 115/18). U Državnom inspektoratu (u Inspekciji rada), inspektori rada nadziru primjenu zakona i drugih propisa kojima se uređuju odnosi između poslodavaca i radnika u području radnih odnosa i zaštite na radu.

Inspektori rada u području radnih odnosa nadziru provedbu zakona i drugih propisa kojima su uređeni radni odnosi između radnika i poslodavaca te obavljaju inspekcijske poslove i u drugim upravnim područjima, kada je to propisano posebnim zakonom. Međutim, u skladu s odredbom članka 223. stavka 1. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17 i 98/19) i odredbom članka 24. stavka 1. Zakona o Državnom inspektoratu, inspektori rada ne nadziru provedbu propisa kojima se uređuju radni odnosi između radnika i poslodavaca, ako je drugim zakonom propisano da te poslove obavlja neko drugo tijelo odnosno druge inspekcijske službe.

Inspektori rada posebno su usmjereni na nadzor:

a) nezakonitog (neprijavljenog) rada, tzv. „rada na crno“, ponajprije na provedbu propisa kojima se uređuje: obveza sklapanja ugovora o radu odnosno izdavanja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu prije početka rada; obveza prijave radnika u propisanom roku nadležnim tijelima mirovinskog i zdravstvenog osiguranja; utvrđivanje zakonitosti rada stranaca u Republici Hrvatskoj (na temelju dozvole za boravak i rad ili potvrde o prijavi rada u slučajevima kada je to propisano);

b) isplate plaća, ponajprije utvrđivanje činjenica vezanih za isplatu zakonom propisane minimalne plaće te dostavljanje radnicima obračuna plaće, naknade plaće i otpremnine propisanog sadržaja, odnosno obračuna dugovane a neisplaćene plaće, naknade plaće i otpremnine propisanog sadržaja i u propisanom roku;

c) radnog vremena i odmora radnika, ponajprije provedbu odredbi o:

- rasporedu radnog vremena;
- prekovremenom radu;
- preraspodjeli radnog vremena do 48 sati tjedno;
- noćnom radu;
- radu u smjenama;
- skraćenom radnom vremenu;

- o korištenju prava na stanku, dnevni, tjedni i godišnji odmor;
- obvezu vođenja evidencije o radnicima i radnom vremenu.

### **Mirovinsko i invalidsko osiguranje**

Sustav mirovinskog i invalidskog osiguranja uređen je **Zakonom o mirovinskom osiguranju** (NN 157/13, 151/14, 33/2015, 93/2015, 120/2016, 48/2018, 62/2018, 115/2018, 58/2020), **Zakonom o obveznim mirovinskim fondovima** (NN19/2014 i 93/2015) i **Zakonom o dobrovoljnim mirovinskim fondovima** (NN 19/2014, 29/2018, 115/2018).

Sustav mirovinskog osiguranja u RH čine:

- 1) obvezno mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti
- 2) obvezno mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje
- 3) dobrovoljno mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje.

Osigurancima se na načelima uzajamnosti i solidarnosti obvezno osiguravaju prava za slučaj:

- a) starosti i smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost,
- b) djelomičnog ili potpunog gubitka radne sposobnosti,
- c) smrti osiguranika odnosno korisnika mirovine - članovima njihovih obitelji.

Obvezno se osiguravaju prava na:

- a) starosnu mirovinu
- b) prijevremenu starosnu mirovinu
- c) invalidsku mirovinu
- d) privremenu invalidsku mirovinu
- e) obiteljsku mirovinu
- f) najnižu mirovinu
- g) osnovnu mirovinu
- h) profesionalnu rehabilitaciju
- i) naknadu zbog tjelesnog oštećenja
- j) naknadu putnih troškova u vezi s ostvarivanjem osiguranih prava.

**Zaključno** se o analiziranim zakonima i drugim propisima kojima se uređuju radni odnosi, mirovinsko i invalidsko osiguranje, plaća i minimalna plaća te inspekcijski nadzor, može reći da su više puta mijenjani i dopunjavani, što ukazuje na mogući nedosljedan pristup području koje se normira. Višestruke izmjene i dopune propisa, ponekad i u razdoblju kraćem od nekoliko mjeseci, generiraju pravnu nesigurnost i neujednačenu primjenu propisa. Također se može reći da su potrebne određene izmjene i dopune u području definiraju plaće i naknade plaće kao i horizontalno i vertikalno usklađivanje zakona i drugih propisau iz tog područja.

## B) KOLEKTIVNI UGOVOR ZA GRADITELJSTVO

Važeći Kolektivni ugovor za graditeljstvo koji su sklopile ugovorne strane HUP – Udruga poslodavaca graditeljstva (dalje: HUP –UPG) i Sindikat graditeljstva Hrvatske (dalje: SGH) obuhvaća:

- **KOLEKTIVNI UGOVOR ZA GRADITELJSTVO (dalje: KUG)** od dana 25.09.2015. godine (Narodne novine broj 115/15);
- **KOLEKTIVNI UGOVOR O IZMJENAMA I DOPUNAMA KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA GRADITELJSTVO – PRVE IZMJENE I DOPUNE** (dalje: prve izmjene i dopune KUG-a) od dana 20. veljače 2018. godine (Narodne novine« broj 26/18);
- **KOLEKTIVNI UGOVOR O IZMJENAMA I DOPUNAMA KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA GRADITELJSTVO – DRUGE IZMJENE I DOPUNE** (dalje: druge izmjene i dopune KUG-a) od dana 07. srpnja 2020. godine (Narodne novine broj 93/20)

**Napomena:** Ugovorne strane HUP-UPG i SGH su dana 14.07.2020. godine utvrdile **pročišćeni tekst Kolektivnog ugovora za graditeljstvo koji obuhvaća prve i druge izmjene i dopune KUG-a** (Narodne novine 93/20)

- **KOLEKTIVNI UGOVOR O IZMJENAMA I DOPUNAMA KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA GRADITELJSTVO – TREĆE IZMJENE I DOPUNE** (dalje: treće izmjene i dopune KUG-a) od dana 15.09. 2020. godine (Narodne novine broj 104/20.)

**Na zahtjev potpisnika KUG-a, Ministar nadležan za rad je utvrdio javni interes i donio:**

- dana 03.12.2015. godine Odluku o proširenju primjene Kolektivnog ugovora za djelatnost graditeljstva (Narodne novine« broj 134/15) koja je **stupila na snagu 19.12.2015. godine.**
- dana 07.05.2018. godine 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 **15.05.2018. godine.**
- dana 14 listopada 2020. godine Odluku o proširenju primjene Kolektivnog ugovora o izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora za graditeljstvo – druge i treće izmjene dopune (Narodne novine« broj 115/20) koja je stupila na snagu **dana 01.11.2020 godine.**

**Danom stupanjem na snagu navedenih Odluka nadležnog ministra za rad proširila se primjena Kolektivnog ugovora za graditeljstvo te prvih, drugih i trećih izmjena i dopuna KUG-a na sve poslodavce i na sve radnike u RH u djelatnosti građevinarstva, područje F - NKD 2007. (NN broj 58/2007)**

**Sastavni dio Kolektivnog ugovora za graditeljstvo je i Dodatak kojim se uređuju prava i obveze te uvjeti rada radnika koje poslodavac upućuje na rad u inozemstvo.**

## II. PRAVA RADNIKA NA PLAĆU I DRUGA MATERIJALNA PRAVA

### 1. PLAĆA (OSNOVNA PLAĆA/DODACI NA PLAĆU) I NAKNADE PLAĆA PREMA KUG-u

Plaća se isplaćuje za razdoblje od mjesec dana, a može se isplaćivati i za razdoblja od 15 dana. Rok za isplatu plaće je u pravilu **15-og, iznimno najkasnije 20-og dana nakon obavljenog rada** za razdoblje za koje se plaća isplaćuje.

**Plaća koju je poslodavac dužan obračunati i isplatiti radniku za njegov rad se sastoji od osnovne plaće (pripadajuća prema grupama složenosti poslova) i dodatka na osnovnu plaću.**

Napominje se da treba razlikovati pojmove: plaća, najniža osnovna plaća za najjednostavnije poslove, najniža osnovna plaća i minimalna plaća prema Zakonu o minimalnoj plaći.

**Najniža osnovna plaća prema KUG-u za najjednostavnije poslove\*** utvrđuje se od 01.09.2021., za radnike zaposlene u članicama HUP-UPG te od 01.11.2020. za sve radnike u građevinarstvu RH, u mjesečnom iznosu **4.200,00 kuna** i predstavlja osnovicu za izračun osnovnih plaća po grupama i podgrupama složenosti koje se prikazuju u tablici broj 1. Osnovne plaće se izračunavaju tako što koeficijent određene grupe složenosti množi sa osnovicom kako je prikazano u tablici:

Tablici broj 1.

Grupa složenosti	Poslovi – radna mjesta*	Koeficijent	Osnovna plaća u kunama	
			Po satu	Mjesečno
I. grupa poslova podrazumijeva jednostavan rutinski rad koji ne zahtjeva posebno obrazovanje	Transportni radnik, pomoćni radnik, čistač, domar, čuvar - zaštitar, dostavljač	1,00	24,14	4.200,00*
II. grupa poslova podrazumijeva manje složene poslove i zadatke, odnosno rad za koji su dovoljna pismena uputstva	PKV građevinski radnici, pomoćni priučeni radnici svih struka, pomoćnik strojarškog monter, poslužitelj strojeva i uređaja na proizvodnji građevinskih elemenata, pomoćnik geobušača, figurant, pomoćni kuhar, sobarica, telefonist na telefonskoj centrali	1,15	27,76	4.830,00
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	1,30	31,38	5.460,00
IV. a grupa poslova podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove i zadatke za čije obavljanje su potrebne konzultacije u njihovu izvršavanju	KV građevinski radnici 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.), vozač teretnog motornog vozila, vozač	1,45	35,00	6.090,00

	autobusa, univerzalni strojarski monter, monter plino-energetskih postrojenja, strojar građevinskih strojeva, rukovatelj toranjskom dizalicom, rukovatelj betonare, građevinski laborant, pomoćni kalkulant, tehničar na gradilištu, blagajnik, glavni kuhar, komercijalista			
IV. b grupa poslova podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove i zadatke za čije obavljanje je potrebna samostalnost u njihovom 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.	1,52	36,69	6.384,00
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, kalkulant, glavni knjigovođa.	1,64	39,59	6.888,00
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), miner specijalist, vodeći monter, vozač autobusa, rukovatelj građevinskim strojem -	1,71	41,28	7.182,00

	specijalist, vozač teškog teretnog vozila – specijalist, pećar, predradnik/ brigadir, poslovođa gradilišta početnik, poslovođa montaže, poslovođa završnih radova, poslovođa održavanja, informatičar, samostalni kalkulant, samostalni referenti..			
VI. grupa poslova podrazumijeva poslove koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti u njihovoj izvršavanju	VKV građevinski radnik – majstor svih zanimanja, poslovođa gradilišta, poslovođa, pomoćnik rukovoditelja gradilišta, voditelj izgradnja složenih radova, rukovoditelj gradilišta manjeg objekta, voditelj radova, voditelj tima kalkulanata, stručnjak zaštite na radu,	1,82	43,93	7.644,00
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	1,90	45,86	7.985,00
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.	2,20	53,10	9.240,00
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	2,35	56,72	9.870,00
X. grupa poslova podrazumijeva najsloženije poslove i zadatke s najvećim značajem za vođenje procesa proizvodnje i poslovanja, kreativne poslove i zadatke, istraživački rad, itd.	Voditelj projekata, odgovorni rukovoditelj poslovanja – sektora.	2,65	63,97	11.130,00

Napomena:\* poslovi su primjerice navedeni i pojedine grupe poslova analogno uključuju istu razinu složenost i za druge vrste poslova



Visina i uvjeti isplate **stimulacija za više rezultate rada** se pobliže mogu urediti Pravilnikom o radu ili sporazumom sa radničkim vijećem, odlukom poslodavca ili ugovorom o radu. Radnik mora biti unaprijed upoznat sa kriterijima i mjerilima za vrednovanje rezultata rada.

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

## 2. DODATCI NA OSNOVNE PLAĆE

Tablica 2.

UGOVORENI DODACI NA OSNOVNE PLAĆE	POSTOTAK POVEĆANJA OSNOVNE PLAĆE
<p><b>Dodatak za neprekinuti radni staž ostvaren kod poslodavca</b>            (radni staž se smatra neprekinutim i ako je poslodavac dao otkaz radniku pa ga ponovno zapošljava; staž ostvaren u povezanim društvima, staž ostvaren kod pravnih prednika poslodavca, kao i staž nakon korištenja plaćenog dopusta)</p>	<p><b>0,5% za svaku navršenu godinu staža</b></p>
<p><b>Otežane uvjete rada okvirno</b> (detaljnije se uređuje Pravilnikom o radu )            .....</p> <p><b>1 UTJECAJ OKOLINE..... min. 5%</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rad na temperaturi ispod -5°C ili iznad 35°C,</li> <li>- rad u uvjetima nagle i učestale promjene okolne temperature,</li> <li>- rad uz buku veću od dozvoljene i kada su propisana zaštitna sredstva,</li> <li>- rad na strojevima sa jačom vibracijom u radu,</li> <li>- rad sa sredstvima ili u okolini s pojačanim zračenjem, a gdje su propisana zaštitna sredstva,</li> <li>- rad u okolini zasićenoj štetnim parama, plinovima, prašinom, a gdje su propisana osobna zaštitna sredstva.</li> </ul> <p><b>2. FIZIČKA I PSIHIČKA OPTEREĆENJA.....min. 5%</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rad vozača teških motornih vozila u javnom prometu.....<b>5%</b></li> <li>- rad na teškim građevinskim strojevima.....<b>5%</b></li> <li>- rad na visini iznad 25m.....<b>min.15%</b></li> <li>- rad na dubini u uskim kanalima i rovovima dubljim od 3 m... <b>min.10%</b></li> <li>- rad na visećim skelama..... <b>min.25%</b></li> <li>- rad na izbijanju i pogađivanju tunela/. kad je ista potrebna...<b>min. 40%</b></li> </ul>	<p><b>5-50%</b></p>

-radovi u tunelu kada je postavljena pogađa ili ona nije potrebna..... <b>min.30%</b>	
- punjenje i paljenje mina..... <b>min.25%</b>	
- kesonski i ronilački radovi..... <b>min.50%</b>	
U slučaju rada u uvjetima koji se po više osnova smatraju težim, osnovna plaća radnika povećati će se za najveći utvrđeni dodatak.	
<b>Prekovremeni rad</b>	<b>30%</b>
<b>Noćni rad (između 22sata navečer i 5 sati ujutro )</b>	<b>30%</b>
<b>Rad nedjeljom</b>	<b>30%</b>
<b>Rad na dane blagdana, dan Uskrsa i u neradne dane utvrđene Zakonom</b>	<b>50%</b>
<b>Smjenski rad</b> (rad u najmanje dvije smjene s punim dnevnim radnim vremenom) druga smjena	<b>10%</b>

### 3. NAKNADA PLAĆE

Tablica 3:

<b>NAKNADU PLAĆE (OPRAVDANI RAZLOZI OSUSTVOVANJA S RADA )</b>	<b>VISINA NAKNADE</b>
- godišnji odmor, plaćeni dopust, - državni blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom, - drugi slučajevi utvrđeni zakonom, sporazumom sa radničkim vijećem, KUG-om ako za pojedine slučajeve nije određena visina naknade u drugom iznosu	u visini radnikove prosječna plaće isplaćene za rad u tuzemstvu u prethodna tri mjeseca ili za prethodni mjesec <u>ako je to za njega povoljnije</u>
- rada u radničkom vijeću predstavnik radnika (broj sati utvrđen zakonom ili sporazumom poslodavca i radničkog vijeće)	prosječna satnica ostvarene za sate rada u mjesecu za koji mu pripada naknada
- za obrazovanja, prekvalifikacije i stručno osposobljavanje u skladu s potrebama poslodavca	<b>100% osnovne plaće radnika</b>

- prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran kao npr. u slučaju nedostatka sirovina, pogonske energije i slično.	<b>70% osnovne plaće radnika</b> , ali ne manje od zakonske minimalne plaće u RH.  (visina minimalne plaće za 2021. godinu je 4250 ,00 HRK).
- odsutnosti s posla zbog bolovanja do 42 dana	u visini utvrđenoj propisima o zdravstvenom osiguranju ( <b>70% od osnovice koja se izračunava sukladno propisima</b> . Taj iznos naknade nije limitiran iznosom od 4.257,28 kuna kao što je to slučaj kada se naknada isplaćuje na teret HZZO
- odsutnost s posla/bolovanje zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu i drugih slučajeva određenih zakonom isplaćuje se na teret HZZO-a	naknada u <b>100%-nom iznosu od osnovice za bolovanje prema propisima o zdravstvenom osiguranju</b>

#### 4. MATERIJALNA (NEOPOREZIVA) PRAVA RADNIKA PREMA KUG-u

Tablica 4.

<b>KUG: UGOVORENA MATERIJALNA (NEOPOREZIVA) PRAVA</b>	<b>VISINA</b>
<b>Dnevnica za službeno putovanje u RH, dnevno, puni iznos:</b> .....	<b>150,00 - 200,00 HRK</b> .....
Putni troškovi za službeno putovanje od mjesta stanovanja, odnosno sjedišta poslodavca do mjesta na koje je upućen na službeno putovanje .....	u iznosu <b>cijene ostvarenog javnog prijevoza</b> .....
Naknada za noćenje/službeni put .....	<b>puni iznos cijene noćenja u hotelu s tri zvjezdice (***) kategorije)</b> .....
Troškovi i dnevnice za službena putovanja u inozemstvu	kao za tijela državne uprave

<p><b>Dnevnica za rad na terenu</b> (za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta poslodavca/ili sjedišta izdvojene poslovne jedinice poslodavca i izvan mjesta radnikovog prebivališta ili uobičajenog boravišta minimalna udaljenost 30 km) na terenu/ minimalna udaljenost 30 km).</p> <p><b>Dnevnica za rad na terenu ako radnik radi na terenu, a ne boravi na terenu</b> (svaki dan putuje kući).</p> <p><b>Troškovi smještaja na terenu</b> sukladno poreznim propisima, <b>terete poslodavca.</b></p> <p>Ako radnik radi više od 10 sati dnevno radnik ima pravo na dodatni iznos terenskog dodatka koja se određuje pravilnikom o radu ili sporazumom poslodavca i sindikata.</p> <p>Dnevnice i dnevnicu za rad na terenu i trošak prehrane međusobno se isključuju</p>	<p><b>120,00 -200,00 HRK</b></p> <p>dnevno/puni iznos ;</p> <p><b>70,00- 120.00 HRK</b></p> <p>dnevno/puni iznos</p>
<p><b>Odvojeni život od obitelji</b> - za pokriće povećanih troškova života ili djelomičnog pokrića tih troškova za vrijeme rada radnika u sjedištu poslodavca. Iznos naknade određuje poslodavac u zavisnosti od visine troškova koje ima radnik.</p> <p>Naknada za odvojeni život i dnevnicu za rad na terenu međusobno se isključuju.</p>	<p><b>600,00 do max. visine neoporezivog iznosa 1.750,00 HRK</b></p>
<p><b>Troškovi prijevoza na posao i s posla</b></p> <p>U slučajevima kada postoji mogućnost korištenja <u>više</u> alternativnih sredstava javnog prometa različite cijene</p> <p>U slučajevima kada ne postoji javni prijevoz, radnik ima pravo na naknadu</p>	<p><b>u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom</b></p> <p>prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne karte</p> <p><b>u visini cijene javnog prijevoza koja je najpovoljnija za poslodavca</b></p> <p><b>u iznosu 1,00 HRK po kilometru udaljenosti do radnog mjesta u oba smjera.</b></p>
<p><b>Troškovi prehrane radnika</b> – paušalna naknada za podmirenje troškova prehrane ( nije obaveza- poslodavac <u>može</u> isplatiti )</p>	<p><b>400,0 HRK mjesečno ili proporcionalno broju odrađenih radnih dana u mjesecu / nije obveza</b></p>

<b>Upotreba privatnog automobila u službene svrhe / ako radnik ima to pravo</b>	<b>u visini 2,00 HRK po prijeđenom kilometru, odnosno u visini neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima</b>
<b>Nagrada učenicima i studentima na obveznoj praksi</b>	<b>u visini od 600,00 – 1.250,00 HRK mjesečno odnosno srazmjerno vremenu provedenom na praksi</b>
<b>Otpremnina za umirovljenje</b> kada stekne uvjete i ostvari pravo na mirovinu (prema mirovinskim propisima)	<b>u visini od 8.000,00 HRK</b>
<b>Solidarne pomoći (potpore) u slučaju:</b>  - smrt radnika .....  - smrti člana uže obitelji u visini od najmanje visini.....  solidarnu pomoć se <u>može</u> isplatiti .....  - nastanka invalidnosti radnika,  - bolovanja radnika dužeg od 90 dana radi nabavke medicinskih pomagala i pokriva participacija pri kupnji lijekova,  - otklanjanja štetnih posljedica nastalih elementarnim nepogodama na objektima za stanovanje radnika	<b>minimalno 7.500,00 HRK</b>    <b>minimalno 3.000,00 HRK</b>    <b>do 2.500,00 HRK (nije obveza)</b>
<b>Jubilarnе nagrade za neprekidni radni staž navršen kod istog poslodavca za navršenih:</b>  - 10 godina - 15 godina - 20 godina - 25 godina - 30 godina	<b>Minimalno HRK</b>  <b>1.500,00</b> <b>2.000,00</b> <b>2.500,00</b> <b>3.000,00</b>

- 35 godina - 40 godina	<b>3.500,00</b> <b>4.000,00</b> <b>5.000,00</b>
Darovi radnikovom djetetu do 15 godina starosti poslodavac treba osigurati poklon  Radnik ima pravo na dar u naravi	<b>do visine 400,00 HRK godišnje</b>  <b>400,00HRK godišnje</b>
<b>Prigodna nagradu radniku</b> u pravilu isplata s plaćom za mjesec u kojem se koristi godišnji odmor, ali ne prije 30. lipnja za tekuću godinu. Za razmjerni dio godišnjeg ima pravo na razmjerni dio prigodne nagrade ( osim kod odlaska u mirovinu kada radnik ima pravo na puni iznos )	<b>1.800,00 -2.000,00 HRK</b>  <b>Godišnje za puni godišnji odmor ili proporcionalno osim kod odlaska u mirovinu</b>

### III. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

#### 1. Radno vrijeme

Puno radno vrijeme iznosi **40 sati tjedno**.

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno rasporediti ili preraspodijeliti u nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima kako slijedi: .

Tablica 5:

JEDNAKI RASPORED RADNOG VREMENA	NEJEDNAKI RASPORED RV	PRERASPODJELA RV
<b>40 SATI TJEDNO</b> (bez prekovremenog rada )	<b>do 56 sati, iznimno do 60 sati tjedno</b> (uključujući prekovremeni rad)	<b>duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno (60 sati tjedno za sezonske poslove)</b> (uključujući i prekovremeni rad)  uz pisani pristanak radnika za rad iznad 48 sati tjedno; ako ne pristane ne smije trpjeti štetne posljedice
uređuje se Odlukom poslodavca uz <u>prethodno savjetovanje</u> sa radničkim vijećem (RV) ili sindikalnim povjerenikom u funkciji RV  Odluka poslodavca sadržava: početak, završetak radnog vremena, vrijeme odmora,	uređuje se kućnim KU ili odlukom poslodavca uz prethodnu suglasnost SGH	uređuje se kućnim KU ili sporazum sa radničkim vijećem / sindikalnim povjerenikom u funkciji RV i sadržavaju: PLAN preraspodijele radnog vremena/naznaka dijelova poduzeća ili radna mjesta na koje se odnosi

stanka, dnevni, tjedni i mjesečni raspored		
40 sati tjedno	- u svakom razdoblju od 4 do <b>6 uzastopnih mjeseci</b> ne može se raditi duže od <b>prosječno 48 sati</b> tjedno uključujući prekovremeni rad	<b>Razdoblje kada se radi dulje može trajati do 6 mjeseci / od ukupno 12 mjeseci</b>
Razdoblje rasporeda: <b>minim. 1 mjesec</b>	Razdoblje rasporeda: <b>od 1 mjeseca do 1 godine</b>	Razdoblje rasporeda: <b>ne duže od 12 neprekidnih mjeseci</b>
obavješćavanje radnika: min. rok 7 dana ranije	obavješćavanje radnika: min. rok 7 dana ranije	obavješćavanje radnika: min. rok 7 dana ranije

### Nepuno radno vrijeme

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

## 2. Stanka, dnevni i tjedni odmor

Tablica 6.

Stanka	Tjedni odmor
<p>Radnik koji radi <b>najmanje 6 sati dnevno</b>, ima pravo na plaćeni odmor (stanku) od 30 minuta,</p> <p>a maloljetnik <b>nakon 4,5 sata rada dnevno</b></p> <p>.....</p> <p>Kada radnik radi <b>više od 10 sati</b>, druga stanka od 30 minuta ne ulazi u radno vrijeme (ima pravo na dodatni iznos dnevnice za terenski rad )</p> <p>.....</p> <p>Za radnika koji radi na poslovima čija <b>posebna narav ne omogućuje prekid rada radi korištenja tog odmora</b>, ugovorom o radu se može urediti da se <b>stanka koristi</b> na kraju dnevnog radnog vremena ili da se trajanje dnevnog radnog vremena posljednjeg radnog dana u tjednu skрати za vrijeme neiskorištenih stanki tijekom radnog tjedna.</p>	<p>Radnik će koristiti nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.</p>

--	--

### 3. Godišnji odmor

Najkraće trajanje **plaćenog godišnjeg odmora** radnika u svakoj kalendarskoj godini iznosi **četiri tjedna**. Ako se najkraće trajanje godišnjeg odmora utvrđuje u radnim danima, treba voditi računa o rasporedu radnog vremena. tj. ako je radno vrijeme raspoređeno na 5 dana u tjednu, u najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora uračunava se 20 radnih dana, a ako je radno vrijeme raspoređeno na 6 radnih dana tjedno, uračunavaju se 24 radna dana.

Maloljetnik 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**.

Tablica 7.

Najkraće trajanje godišnjeg odmora povećava se:	
- za svake navršene 4 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.

**Ukupno trajanje godišnjeg odmora po svim osnovama ne može iznositi više od 5 tjedana.** Ukupno trajanje godišnjeg odmora kod poslodavca može se povoljnije urediti 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.**

### 4. Plaćeni i neplaćeni dopust

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust do ukupno najviše 7 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
Selidba 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 (svako)	



(u pravilu se koristi na dan darivanja/ ili tijekom kalendarske godine prema dogovoru s poslodavcem)	1 radni dan
--	-------------

Ukoliko navedene okolnosti nastupe kada se radnik nalazi izvan procesa rada zbog korištenja godišnjeg odmora, bolovanja, neplaćenog dopusta ili drugih opravdanih razloga, prava i na plaćeni dopust ne mogu se prenositi.

#### Radnik ima pravo na plaćeni dopust i za:

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja/ pripremanje i polaganja ispita u srednjoj školi  a na višoj, visokoj školi i fakultetu	u trajanju od 5 radnih dana  u trajanju od 7 radnih dana za svaku godinu
Za obrazovanje za potrebe radničkog vijeća prema programu osposobljavanja usvojenom na radničkom vijeću za svaku kalendarsku godinu,	do 3 rada dana
<u>za vrijeme trajanja</u> osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od poslodavca	

#### 5. Neplaćeni dopust

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust **od 30 dana** u slučajevima

Njege člana obitelji
Gradnje ili popravka kuće ili stana
Liječenje na vlastiti trošak
Obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacije na vlastiti trošak te u drugim opravdanim slučajevima

Kada to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju neplaćeni dopust može se odobriti u trajanju dužem od 30 dan, dakle ovisi o dogovoru poslodavca i radnika.

#### IV. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

- ulaganje zahtjeva za zaštitu prava u roku 15 dana od dostave odluke odnosno od dana saznanja zahtijevati ostvarenje svog prava. Pisane odluke se dostavljaju radniku neposredno ili preporučeno putem pošte. Promjenu adrese radnik mora odmah prijaviti poslodavcu.
- radniku kojem do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaju dvije godine staža ili godina života zadržava do odlaska u mirovinu plaću koju je ostvario ili bi pod normalnim radnim uvjetima ostvario u mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti.
- zaštita dostojanstva radnika se uređuje Pravilnikom o radu
- kolektivnim ugovorom na razini poslodavca, sindikat i poslodavac mogu ugovoriti da se individualni radni sporovi mogu rješavati mirenjem i arbitražom

## V. ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA NA RADU

U svezi zaštite života i zdravlja na radu u KUG-u je naglasak na najvažnijim pravima i obvezama poslodavaca i radnika te predstavnika radnika (sindikata, radnička vijeća, povjerenici ZNR-a) kao i njihova suradnja u području ZNR-a.

### Obveze i prava radnika u području ZNR:

- **Obveza osposobljavanja za rad na siguran način**  
Radnik je obavezan osposobljavati se za rad na siguran način kada ga na osposobljavanje uputi poslodavac.
- **Obveza rada radnika dužnom pažnjom**  
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 ostalih radnika, koje mogu ugroziti njegovi postupci ili propusti 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
- 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.

### Osим navedenog radnik ima obvezu:

- 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, te se primjerice navode nedostaci: - 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.

- 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 okolicu
- podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti u skladu sa pisano utvrđenim postupkom. Radnik tijekom rada ne smije biti pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava. Radnik koji je na poslu pod utjecajem alkohola više od 0,5 promila, pa uslijed toga nastupi štetna posljedica za njega, smatrati će se da isključivo sam odgovoran za nastanak štete, te nema pravo na naknadu štete na teret poslodavca
- 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 sa uputama poslodavca i surađivati s poslodavcem radi sprječavanja, uklanjanja ili smanjivanja stresa na radu ili u vezi s radom.

Nepostupanje radnika s dužnom pažnjom i kršenje gore navedenih obveza predstavlja povredu ugovora o radu.

Radnik nije obavezan snosti troškove u vezi s primjenom pravila ZNR i zdravstvenih mjera.

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. O tome radnik mora obavijestiti poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka za ZNR ili povjerenika radnika za ZNR.

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.

Poslodavac, njegov ovlaštenik, odnosno radnik ili povjerenik radnika za ZNR obavezan je bez odgađanja izvijestiti nadležnog inspektora o postupku radnika koji je obavezan u roku od 48 sati utvrditi činjenično stanje i osnovanost navoda 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 Kolektivnim ugovorom za graditeljstvo .

## **C) PREPORUKE O NOVIM SADRŽAJIMA KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA**

Uvodne rasprave o uređenju radnih odnosa i sektorskom kolektivnom pregovaranju, kao i pregovaranju na razini poslodavaca tijekom druge polovice 2020. i prve polovice 2021. godine, vođene su sa sindikalnim članstvom u Zagrebu, Splitu i Poreču, Dio prijedloga SGH je dobio putem anketiranja radnika, članova i nečlanova sindikata, te poslodavaca, prije svega onih kod kojih djeluje sindikat. Važno je napomenuti da se rasprave i anketiranja provode u vrijeme trajanja tripartitnog dijaloga i konzultacija vezanih za donošenje novog Zakona o radu i Izmjena i dopuna Zakona o minimalnoj plaći. To Sindikatu otvara mogućnost uključivanja u dijalog i donošenje sindikalnih stajališta i prijedloga kako za zakonsko uređivanje pojedinih instituta iz područja radnih odnosa, tako i za nove institute.

Sindikati SGH i STUH su uspjeli dobiti mišljenje svoga članstva.

Prijedlozi se odnose na slijedeće :

a) dopuna uređenja instituta minimalne plaće u izmjenama i dopunama Zakona o minimalnoj plaći , na način da se :

- proširi definicija minimalne mjesečne bruto plaće na način da se osim utvrđene mjesečne zakonske minimalne plaće, minimalnom plaćom smatra i iznos mjesečne bruto plaće prema složenosti poslova za puno radno vrijeme ugovoren kolektivnom ugovoru čija je primjena odlukom ministra nadležnog za rad proširena ; te
- uvede inspekcijski nadzora minimalne bruto plaće ( uključujući i ugovorene bruto plaće kolektivnim ugovorima ) od strane nadležnih inspektora u vezi s radom i zapošljavanjem te od strane nadležnih poreznih inspektora za zakonitosti, pravilnosti i pravodobnosti obračuna , prijava i uplata proračunskih prihoda za obračun i isplatu;

b) cjelovito zakonsko uređenje instituta bruto plaća / horizontalno i vertikalno usklađenje zakona i drugih propisa, u prvom redu, Zakona o radu i Zakona o minimalnoj plaći vezano za proširivanje definicije minimalne plaće i određivanje njezine strukture te po potrebi usklađenje definicije i strukture minimalnih plaća ugovorenih Kolektivnim ugovorom za graditeljstvo čija je primjena proširena odlukom ministra nadležnog za rad kako bi se omogućio što efikasniji inspekcijski nadzor;

c) primjena načela " jednaka plaća za jednaki rad " i zabrana diskriminacije u obračunu i isplatama plaća po bilo kojoj osnovi; s time u vezi potrebna je dorada kriterija za isplatu plaća prema pojedinoj grupi složenosti u Tarifnim stavovi KUG-a kojima se uređuju osnovne plaće prema grupama složenosti kao i usklađenje grupa složenosti sa važećim kvalifikacijskim okvirom RH;

d) uređivanje dodataka na plaću kolektivnim ugovorima tj. zadržavanje postojećeg stanja. Sindikat se protivi prijedlogu države da se visina dodataka na plaću uređuju Zakonom o minimalnoj plaći;

e) s obzirom na negativna iskustva sa Pandemijom bolesti izazvanom Covidom 19 glede poštivanja prava radnika - dodatno uređenje instituta rada na daljinu / rada kod kuće; te slučajeve privremenog prekida rada bez krivnje radnika kao i visine naknade plaće - predlaže se urediti zakonske okvire i ostaviti mogućnost kolektivnog pregovaranja na granskoj razini o visini naknade plaće;

f) radno vrijeme – definiranje radnog vremena i raspoživosti za rad značajno je za građevinski sektor zbog terenskog rada ; jačanje inspekcijskog nadzora prekovremenog rada te obavezno prethodno uručivanje pisanog zahtjeva za prekovremeni rad od strane poslodavca; jačanje nadzora za korištenje nejednakog rasporeda radnog vremena i preraspodjele radnog vremena dulje od 48 sati tj. propisivanje prekršajne odgovornosti poslodavaca ukoliko ne koristi nejednak raspored i preraspodijelu na način kako je to ugovoreno ( granskim ) kolektivnim ugovorom; nepuno radno vrijeme - ugovaranje minimalnog broja sati rada odgovornih inženjera na projektima u nepunom radnom vremenu ( primjerice : minimalno 20 sati tjedno);

g) potrebi sprečavanja zloupotrebe sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, tj ograničenje sukcesivnog sklapanja takvih ugovora s istim radnikom; isplata otpremnine nakon prestanka rada

na određeno vrijeme zaposlenim poticanja kolektivnog pregovaranja u tom dijelu (KU - ugovaranje kvota , slučajeva u kojima se sklapaju ugovori o radu na određeno vrijeme i sl.);

f) dodatno zakonsko i ugovorno uređenje instituta sezonskog radnika na neodređeno vrijeme( STUH) ;

i) dodatno zakonsko i ugovorno uređenje postojećih i novih oblika fleksibilnog rada ( agencijski rad; rad preko Internetskih platformi) na način da takvi oblici rada imaju što više karakter radnog odnosa. ( STUH) ;

j) jačanje uloge sindikata i kolektivnog pregovaranja ; razlikovanje članova i nečlanova sindikata - modeli alternative;

- poticanje bipartitnog socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja na granskoj razini, osobito u djelatnostima koje nisu pokrivena granskim kolektivnim ugovorima: ( IGM industrija, nemetali ...); inicijative za uređenje modela/ procedura pregovaranja i granske / sektorske politike plaća.

Potrebno je jačanje bipartitne uloge socijalnih partnera na granskoj razini u praćenju i nadzoru primjene granskog kolektivnog ugovora kroz rad Zajedničkog povjerenstva/ tijela za tumačenje i kontrolu primjene kolektivnog ugovora koji bi financirali poslodavci. Stoga se predlaže dopuna uređenja rada Zajedničkog povjerenstva.

Člankom 89. Kolektivnog ugovora za graditeljstvo (NN 93/20) određeno je da ugovorne strane (Sindikata graditeljstva Hrvatske i Udruga poslodavaca graditeljstva) imaju Zajedničko povjerenstvo za tumačenje i kontrolu primjene odredbi Kolektivnog ugovora. Određeno je i da Zajedničko povjerenstvo ima šest članova, od kojih svaka strana imenuje po tri člana kao i da se rad Zajedničkog povjerenstva uređuje poslovnikom. Poslovnikom Zajedničkog povjerenstva za tumačenje Kolektivnog ugovora trebalo bi odrediti djelokrug i sjedište Zajedničkog povjerenstva tako da:

- daje tumačenje odredaba KUG-a
- daje prijedloge ugovornim stranama za izmjenu spornih članaka KUG-a
- prati primjenu i izvješćuje obje strane o kršenju KUG-a
- obavlja druge poslove određene KUG-om.

Poslovnikom treba odrediti i sjedište Povjerenstva kao mjesto rada predsjednika Povjerenstva (alternativno: tajnika), potrebno financiranje stručne osobe koja bi se bavila tim poslom (sindikata predlaže da poslodavci financiraju rad povjerenstva). Poslovnik bi trebao odrediti i da Povjerenstvo donosi odluke u obliku tumačenja, te da odluke donosi većinom glasova svih članova.

k) Unapređenje zaštite radnika na radu :

- u otežanim uvjetima na otvorenom u uvjetima visoke temperature ugovaranje korištenja toplinskog indeksa : HUMINDEX koji se sastoji od analiziranja mjerenja dvije komponente-temperature i relativne vlage zraka ;
- efikasnija zaštita radnika od mobinga i stresa ;
- imenovanje povjerenika ZNR od strane sindikata u slučaju da radnici ne izaberu navedene povjerenike)

## D) Prijedlog Zakona o minimalnoj plaći

### Članak 1.

Ovim se Zakonom propisuje način utvrđivanja iznosa minimalne plaće i rokovi njezinog utvrđivanja, način određivanja minimalne plaće radnika i utvrđivanja minimalnih povećanja plaće na temelju pojedinih zakonskih osnova te provedba nadzora nad primjenom ovog Zakona.

### Članak 2.

(1) Minimalna plaća u smislu ovoga Zakona je najniži mjesečni iznos bruto plaće koji radniku pripada za rad u punom radnom vremenu.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, minimalnom plaćom smatra se iznos mjesečne bruto plaće prema složenosti poslova za puno radno vrijeme ugovoren kolektivnim ugovorom čija je primjena proširena odlukom ministra nadležnog za rad (u daljnjem tekstu: ministar).

(3) Minimalna plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u bruto iznosu.

(4) U iznos minimalne plaće ne ubrajaju se povećanja plaće s osnove prekovremenog rada, otežanih uvjeta rada, noćnog rada i rada nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi.

(5) Otežanim uvjetima rada iz stavka 3. ovoga članka smatraju se oni uvjeti koji su određeni zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu koji obvezuju poslodavca.

(6) Minimalna plaća radnika koji radi u nepunom radnom vremenu utvrđuje se i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

(7) Minimalna plaća radnika koji je sukladno ugovoru o radu proveo u radnom odnosu, odnosno na radu u bilo kojem razdoblju ugovornog odnosa s poslodavcem manje od mjesec dana, utvrđuje se i isplaćuje razmjerno trajanju radnog odnosa, odnosno vremena provedenog na radu u tom mjesecu, a u slučaju nepunog radnog vremena i razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

(8) Sporazum o odricanju od prava na isplatu minimalne plaće je ništetan.

### Članak 3.

(1) Za prekovremeni i noćni rad, te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanje plaće najmanje u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje na razini područja Nacionalne klasifikacije djelatnosti 2007. - NKD 2007 (Narodne novine broj 58/2007 i 72/2007, u daljnjem tekstu NKD 2007).

(2) Povećanja plaće iz stavka 1. ovoga članka pripadaju svim radnicima na razini područja, ako je kolektivni ugovor proširen odlukom ministra na sve poslodavce u Republici Hrvatskoj koji djeluju na toj razini.

(3) Ako kolektivni ugovor iz stavka 2. ovoga članka ne bude u primjeni u roku od 12 mjeseci od stupanja na snagu ovoga zakona, povećanje plaće iz stavka 1. ovoga članka propisat će se odlukom ministra uz prethodno mišljenje Gospodarsko-socijalnog vijeća.

(4) Odluku iz stavka 3, ovoga članka ministar će donijeti imajući u vidu povećanje plaća kolektivnim ugovorima te sve posebnosti djelatnosti s niskim plaćama.

(5) Pravo na povećanja plaće utvrđena stavkom 3. ovoga članka radnik ostvaruje samo za sate rada odrađene u uvjetima utvrđenim tim stavkom.

(6) Povećanja plaće iz stavka 3. ovoga članka izračunavaju se za sate rada ostvarene u pojedinim uvjetima tako da se svaki dodatak obračunava na ugovorenu plaću i iskazuje u apsolutnom iznosu. Tako utvrđeni dodatci se zbrajaju i dodaju na ugovorenu plaću.

(7) Iznimno od odredbe u stavku 8. ovoga članka, kada blagdan ili drugi dan za koji je zakonom određeno da se ne radi pada u nedjelju, radnik ostvaruje pravo na povećanje plaće koje je za njega povoljnije,

(8) Odluka o visinama najnižih povećanja plaće iz stavka 3. ovoga članka objavit će se u Narodnim novinama i na mrežnim stranicama ministarstva nadležnog za rad.

#### Članak 4.

(1) Pravo na minimalnu plaću, utvrđenu prema odredbama ovoga Zakona, imaju svi radnici koji su zaposleni u Republici Hrvatskoj, neovisno o sjedištu ili registraciji poslodavca.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, odredbe ovoga Zakona ne odnose se na radnika koji je jedini radnik kod poslodavca te istodobno član uprave, izvršni direktor, upravitelj zadruga, likvidator i sl. prema posebnim propisima.

#### Članak 5.

Visina minimalne plaće utvrđuje se jednom godišnje za sljedeću kalendarsku godinu.

#### Članak 6.

(1) Visinu minimalne plaće za svaku kalendarsku godinu uredbom utvrđuje Vlada Republike Hrvatske, na prijedlog ministra nadležnog za rad .

(2) Minimalna plaća ne može se utvrditi u iznosu manjem od iznosa koji je bio utvrđen za prethodnu godinu.

(3) Ministar će, imajući u vidu povećanje udjela minimalne plaće u prosječnoj bruto plaći isplaćenoj u pravnim osobama od siječnja do srpnja tekuće godine, uzimajući u obzir inflaciju, kretanje plaća, kretanje nezaposlenosti i zaposlenosti, demografska kretanja te ukupno stanje gospodarstva, a posebnu pozornost posvećujući djelatnostima s niskim plaćama i ugroženim skupinama zaposlenih, nakon konzultacija sa socijalnim partnerima, Vladi Republike Hrvatske predložiti visinu minimalne plaće.

(4) Redovite godišnje konzultacije sa socijalnim partnerima iz stavka 3. ovoga članka u pravilu se održavaju u rujnu i listopadu.

#### Članak 7.

(1) Za praćenje i analizu kretanja minimalne plaće ministar će osnovati stručno povjerenstvo (u daljnjem tekstu: Povjerenstvo).

(2) Ministar odlukom propisuje sastav Povjerenstva iz stavka 1. ovoga članka, njegove zadaće, način rada i visinu naknade njegovim članovima.

#### Članak 8.

(1) Iznimno od članka 6. ovoga Zakona, kolektivnim ugovorom može se ugovoriti minimalna plaća u iznosu manjem od iznosa propisanog uredbom Vlade Republike Hrvatske.

(2) Iznos minimalne plaće iz stavka 1. ovoga članka ne može biti manji od devedesetpet posto iznosa propisanog uredbom iz članka 6. ovoga Zakona.

(3) Kolektivnim ugovorom minimalna plaća može se ugovoriti za mjesečni fond sati u visini 1/12 godišnjeg fonda sati.

(4) Iznos minimalne plaće iz stavka 3. ovoga članka ne može biti manji od iznosa iz stavka 2. ovoga članka.

(5) U slučaju iz stavaka 1. do 4. ovoga članka ne primjenjuje se odredba članka 9. stavka 3. Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14, 127/17 i 98/19).

#### Članak 9.

(1) Nadzor nad primjenom ovoga Zakona obavljaju nadležni inspektori koji su prema posebnim propisima ovlašteni za nadzor u vezi s radom i zapošljavanjem, a nadzor zakonitosti, pravilnosti i pravodobnosti obračuna, prijava i uplata proračunskih prihoda nadležni porezni inspektori.

(2) Nadležni inspektori iz stavka 1. ovoga članka dužni su međusobno surađivati kada obavljaju nadzor pravilnosti obračuna plaće radnika (zajedničkim nadzorom i slično).

#### Članak 10.

(1) Novčanom kaznom od 60.000,00 do 100.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1) ako minimalnu plaću ne ugovori ili ne utvrdi u bruto iznosu (članak 2. stavak 3.)

2) ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na isplatu minimalne plaće (članak 2. stavak 8.)

3) ako ne isplati minimalnu plaću u visini utvrđenoj prema odredbama ovoga Zakona (članak 2. stavci 1., 2., 3., 4. i 5. i članak 6. stavak 1.)

4) ako ne isplati najniže povećanje plaće u visini utvrđenoj prema odredbama ovoga Zakona (članak 2 stavak 1.i 3.)

(2) Novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se odgovorna osoba u pravnoj osobi te fizička osoba obrtnika i osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost kada je prekršaj počinila u vezi s obavljanjem njezina obrta ili samostalne djelatnosti.

(3) Iznos novčane kazne kojom će se kazniti poslodavac za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka uvećava se prema broju radnika prema kojima je poslodavac prekršaj počinio, s tim da tako izrečena novčana kazna ne može biti viša od najviše novčane kazne propisane Prekršajnim zakonom.

#### PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

#### Članak 11.

Odluku iz članka 3. stavka 3. ovoga Zakona ministar će donijeti u roku od 60 dana od proteka roka iz članka 3. stavka 3. ovoga Zakona.

#### Članak 12.

Ovaj Zakon objavit će se u Narodnim novinama, a stupa na snagu ..... 2021. godine.

#### OBRAZLOŽENJE

Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne skrbi izradilo je radni tekst Nacrta Zakona o minimalnoj plaći. U tom tekstu minimalna plaća se određuje tako da ne sadrži dodatke ugovorene kolektivnim ugovorima. Takvo određenje je neprihvatljivo. Nadalje, Zakonom se ne može uređivati visina dodataka na plaću, jer su dodatci na plaću predmet dogovaranja socijalnih



partnera, sindikata i udruge poslodavaca. Preuzimanje od strane države, odnosno od upravnih tijela, zakonima određene funkcije socijalnih partnera, može predstavljati povredu zajamčene autonomije i sindikata i poslodavačkih udruga.

## **E ) ZAKLJUČNO**

Imajući u vidu opisano normativno stanje u RH i stvarno stanje u sektoru graditeljstva, Vlada Republike Hrvatske trebala bi predložiti donošenje zakona i drugih propisa kojima bi se:

- cjelovito uredio institut plaće i minimalne plaće te uveo efikasan nadzor nad isplatom ugovorenih plaća iz kolektivnog ugovora;
- minimalna plaća povisila na 50 posto prosječne bruto plaće te spriječila zloupotrebe instituta minimalne plaće;
- donijeli bolji propisi na području zaštite na radu, posebno u području primjene preventivnih mjera protiv stresa i mobinga, rada na visini te za bolju zaštitu radnika od visokih temperatura koji rade na otvorenom;
- provodio efikasniji nadzor primjene propisa i kolektivnih ugovora iz područja zaštite na radu;
- uređenje fleksibilnih nestandardnih oblika rada sa svim elementima radnog odnosa;
- poduzele mjere potpore prilagodbi radnih mjesta starijim radnicima, uvažavajući potrebe njihove dobi, te osobama s invaliditetom;
- proširile ovlasti i ojačao kapacitet inspektora iz područja rada za efikasan nadzor nad zakonitošću zapošljavanja putem nestandardnih oblika ugovora o radu;
- povećala prava radnika zaposlenih putem nestandardnih oblika ugovora o radu, posebno na području socijalne sigurnosti i njihovo izjednačavanje sa stalno zaposlenima te efikasnije odredbe za uspostavu stalnog praćenja primjene radnog zakonodavstva i trendova na tržištu rada, odnosno društvenih posljedica pojedinih instituta Zakona o radu;
- donijeli, odnosno predložili propisi koji bi sindikatu omogućili pristup radnicima na radnim mjestima, uključujući đacima i studentima na praksi, kako bi se upoznali s njihovim problemima i kako bi ih upoznali sa sindikalnim radom;
- donijeli propisi koji bi stvorili institucionalne poticaje za jačanje i daljnji razvoj kolektivnog pregovaranja, kako bi ono postalo dominantnim načinom uređenja odnosa između radnika i poslodavaca te ukinuli jednostrani akti poslodavca kojim se uređuju plaće i materijalna prava radnika;
- donijeli propisi kojim bi jačala participacija radnika kao neodvojive dimenzije participativnog demokratskog društva i europskog modela socijalnog dijaloga uključujući jačanje uloge i proširenje ovlasti sindikata i drugih radničkih predstavnika (radničkih vijeća, povjerenika radnika za zaštitu na radu i predstavnika radnika u organu poslodavca).

### **Od Vlade Republike Hrvatske se očekuje i:**

- poduzimanje odgovarajućih mjera za poticanje kolektivnog pregovaranja kao najefikasnijeg instrumenta za određivanje razine plaća, a koji ujedno pridonosi makroekonomskoj stabilnosti i smanjivanju nejednakosti,
- uspostavu nadzora nad primjenom kolektivnih ugovora te nadzora nad redovitom isplatom plaća u cijelosti, uključujući proširenje ovlasti Inspektora rada i davanje javnih ovlasti reprezentativnim sindikatima,
- uspostavu stalnog praćenja utjecaja uvjeta rada na zdravlje, putem zdravstvenog i ostalih relevantnih sustava (izloženost, pobol, dužina i ishodi liječenja, troškovi i dr.),
- jači nadzor prekovremenog rada i planiranja rasporeda radnog vremena, uključujući obvezu pravodobnog obavješćavanja radnika o promjenama tog rasporeda,

- suzdržavanje od bilo kakvih daljnjih zakonskih izmjena s ciljem povećanja fleksibilnosti organizacije radnog vremena i prepuštanje socijalnim partnerima da to područje autonomno uređuju kolektivnim ugovorima, te
- praćenje primjene Zakona o radu i drugih propisa prikupljanjem, obradom i javnom objavom podataka o organizaciji radnog vremena koje je poslodavac dužan dostavljati, a javne vlasti obrađivati i objavljivati.

**Od poslodavaca se očekuje:**

- provođenje informiranja i edukacije o pravilnoj i opravdanoj upotrebi različitih oblika ugovora o radu, sukladno zakonskim propisima i kolektivnim ugovorima u suradnji sa socijalnim partnerima,
- jače potpore zapošljavanju putem standardnog oblika ugovora o radu na neodređeno vrijeme,
- redovitu i cjelovitu isplatu bruto plaće radnicima za obavljene rad, u skladu s kolektivnim ugovorima, a ne mimo njih, te
- prihvaćanje kolektivnog pregovaranja s reprezentativnim sindikatima kao načina određivanja plaća koji je u obostranom interesu radnika i poslodavaca, kako na razini poslodavca, tako i na razini djelatnosti kao i bipartitna suradnja na praćenju i kontroli provođenja kolektivnih ugovora.