

## Usporedba kolektivnih ugovora za sektor turizma u Italiji i Hrvatskoj

### Tablica usporedbe Nacionalnog kolektivnog ugovora o radu za sektor turizma, koji se primjenjuje u Italiji, i kolektivnih ugovora za sektor ugostiteljstva i za putničke agencije, koji se primjenjuje u Hrvatskoj

|  | <b>Italija</b>  | <b>Hrvatska</b>   |
|--|---|---|
| Primjena   | <p>U sljedeća područja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• parkove;</li> <li>• turističke luke i pristaništa;</li> <li>• kupališta;</li> <li>• putničke i turističke agencije;</li> <li>• lanac hotelskih poduzeća;</li> <li>• hotelska poduzeća.</li> </ul>  | U kolektivnom ugovoru nisu navedene specifične djelatnosti i kategorije iz područja ugostiteljstva, restorana i putničkih agencija.   |
| Obnova ugovora   | DKUD će se smatrati produženim ako nije otkazan tri mjeseca prije isteka ugovora.   | Svaka strana može otkazati ovaj ugovor. Otkaz je potrebno drugoj strani prethodno najaviti u roku od 6 mjeseci. Ugovor se primjenjuje do obnove ugovora.  |
| Trajanje   | Normativni dio ugovora važi 4 godine a tarifni dio važi 2 godine od stupanja na snagu.  | Ugovor se sklapa na neodređeno vrijeme.   |
| Druge vrste izvora prava kojima se uređuje radni odnos | Zakon o radu i pravilnik o radu (ako postoji).  | Zakon o radu, pravilnik o radu.   |
| Izmjene i dopune ugovora                               | Nisu predviđene.  | Svaka ugovorna strana ima pravo predložiti izmjenu ili dopunu Ugovora. Strana koja pokreće postupak izmjene ili dopune Ugovora, radi to u pismenom obliku. Druga strana ima obvezu očitovanja na predložene izmjene i dopune u roku od 30 dana. |
| Interpretacija kolektivnih ugovora                     | <p>Ovisi, ovisno o vrsti sporova i mogućem neuspjehu postizanja dogovora:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nacionalnom jednakom povjerenstvu, sačinjeno od 6 članova koje imenuju stranke;</li> <li>• Komisiji za mirenje, sastavljeno od 2 člana koje imenuju stranke;</li> <li>• Arbitražnom vijeću osnovanom na zahtjev objiju stranaka i sastoji se od tri člana koje imenuju stranke.</li> </ul> | Ugovorne strane imenuju zajedničko tijelo za tumačenje odredba Ugovora i praćenje njegove primjene. Zajedničko tijelo ima 6 članova.  |

|                            |  |  |
|----------------------------|--|--|
| Klasifikacija radnih mesta | <p>Radnici se raspoređuju na osnovi razvrstavanja koje se raščlanjuje u četiri grane. Unutar svake grane nalaze se odgovarajuće kategorije rasporeda radnika na osnovi izjave pojedine izjave struke i profila/strukovnih zvanja.</p> <p>Ove četiri grane su sljedeće:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Područje "A" (radnici s kvalifikacijom "kadar" koji raspolažu visokim teorijskim i praktičnim znanjem, znanjem procesa upravljanja poduzećem; koji obnašaju rukovodeća mjesta; najviši stupanj stručnosti; podijeljeno u dvije kategorije razvrstavanja pod nazivom A1 (prijašnji QA) i A2 (prijašnji QB) – koji su utvrđeni u posebnom dijelu);</li> <li>• Područje "B" (radnici koji raspolažu značajnim teorijskim i praktičnim znanjem i posebnim poznavanjem radnih procesa; obnašanje funkcije s visokim stručnim sadržajem; radnici koji obnašaju važne specijalističke radne zadatke u raznim područjima poduzeća; podijeljeno u dvije kategorije rasporeda pod nazivom B1 (prijašnja 1. razina) i B2 (prijašnja 2. razina) – koje su tako utvrđene u okviru pojedinih područja);</li> <li>• Područje "C" (radnici koji raspolažu odgovarajućim teorijskim i praktičnim znanjem i obnašaju specijalističke radnje i u jednom ili više područja rada; mogu također obnašati radnje koordinacije s drugim radnicima; podijeljeno u dvije kategorije rasporeda pod nazivom C1 (prijašnja 3. razina) i C2 (prijašnja 4. razina) – koje su tako utvrđene u okviru pojedinih područja);</li> <li>• Područje "D" (radnici koji obnašaju jednostavne i pomoćne poslove koji zahtijevaju dovoljno stručno-praktičnih znanja i osnove poznavanja struke; podijeljeno u dvije kategorije rasporeda pod nazivom D1 (prijašnja 6s. razina i 6. razina) i D2 (prijašnja 7. razina) – koje su tako utvrđene u okviru pojedinih područja)</li> </ul> | <p>Podjeljena u 7-10 platnih razreda (po grupama i koeficijentima složenosti poslova), od najjednostavnijih poslova (1. Razred) do najsloženijih poslova (10.razred).</p> <p>Moguća je dodatna klasifikacija koja se definira u tarifnom prilogu kolektivnog ugovora kod poslodavca.</p> |
|----------------------------|--|--|

|   |   |   |
|---|---|---|
| Zapošljavanje ugovorom o radu                           | <p>Poslodavac:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>mora izdati radniku pismenu potvrdu na osnovi koje se utvrđuje datum zasnivanja radnog odnosa, razina i kvalifikacija rasporeda, osnove plaće, trajanje radnog odnosa u slučaju da se radi o ugovoru na određeno vrijeme, trajanje pokusnog rada, poznavanje stranih jezika ako se eventualno traže, i potvrda da je radnik preuzeo navedu potvrdu.</li> </ul> <p>Radnik mora predati poslodavcu navedenu dokumentaciju:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>rodni list, uvjerenje o državljanstvu/domovnicu, uvjerenje o prebivalištu i uvjerenje o obiteljskom stanju;</li> <li>zdravstvenu knjižicu ili istovjetno liječničko uvjerenje ako je to zakonom predviđeno;</li> <li>važeću identifikacijsku ispravu;</li> <li>eventualni obrazac CUD, odnosno jedinstveno uvjerenje o prihodima za zaposlenike i umirovljenike, prethodnog poslodavca;</li> <li>primjerak kartice s matičnim brojem;</li> </ul> <p>i u slučaju potrebe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>potvrde o poznавању stranih jezika;</li> <li>uvjerenje o radu u prethodnim poduzeћima;</li> <li>uvjerenje ili diploma o školskoj spremi.</li> </ul> | <p>Ugovor u pisanim oblicima mora sadržavati odredbe o:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>očekivano trajanje ugovora (određeno ili neodređeno vrijeme);</li> <li>dan otpočinjanja rada (i eventualno vrijeme prestanka radnog odnosa);</li> <li>nazivu, vrsti rada na koji se radnik zapošjava;</li> <li>probni rad;</li> <li>pripravnštvo;</li> <li>osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdoblja isplate primanja na koja radnik ima pravo;</li> <li>trajanje redovitog radnog dana ili tjedna;</li> <li>trajanje plaćenog godišnjeg odmora;</li> <li>druga prava i obveze poslodavca i zaposlenika.</li> </ul> |
| Probni rad  | Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.   | Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.   |
| Trajanje probnoga rada                                  | <p>Za pripravnštvo trajanja probnog rada iznosi 25 dana (lanci hotela, za sve zaposlenike 10 dana) punog radnog vremena provedenog na radu. Rad održan u svojstvu šegrta i kod više.</p> <p>U drugim slučajevima trajanje pokusnog rada utvrđeno je kako slijedi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Područja A1 i A2, (prijašnji Kadrovi A i B), 180 dana;</li> <li>Područje B1 (prijašnja razina I), 150 dana;</li> <li>Područje B2 (prijašnja razina II), 75 dana;</li> <li>Područje C1 (prijašnja razina III), 45 dana;</li> <li>Područja C2 i C3 (prijašnja razina IV i prijašnja razina V), 30 dana;</li> <li>Područje D1 (prijašnja razina VI i prijašnja razina VII), 20 dana;</li> <li>Područje D2 (prijašnja razina VII), 15 dana.</li> </ul>   | <p>Trajanje ovisi o razredu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2 mjeseca za poslove od I.do III. grupe složenosti;</li> <li>4 mjeseca za poslove za IV. grupu složenosti;</li> <li>5 mjeseca za poslove za V. grupu složenosti;</li> <li>6 mjeseca za poslove od VI. do VII. grupe složenosti.</li> </ul>  |
| Otkazni rok za prekid radnog odnosa tokom probnoga roka | Nije predviđen: tokom probnoga rada strane nisu podložne otkaznom roku i mogu prekinuti ugovor. Za vrijeme pokusnog radnog vremena, svaka strana ima pravo raskida radnog odnosa bez otkaznog roka.   | Predviđen: Otkazni rok za zaposlenike koji nisu udovoljili za vrijeme probnog rada je 7 dana.   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| Dob i granice upotrebe pripravnštva  | Pripravnički ugovor može biti sklopljen s radnicima u dobi od 18 do 29 godine starosti.<br>Broj ugovora ne može premašiti 100% od ukupnog broja stručnih radnika, uz uvjet za poslodavca: barem 85% pripravnika kojima je u predhodnih 24 mjeseca istekao pripravnički ugovor, mora biti u radnom odnosu kod poslodavca.   | Nema dobne granice.<br>Nije predviđena granica u broju radnika koji se mogu zaposliti kod poslodavca sa pripravničkim ugovorom.  |
| Trajanje pripravnštva  | Trajanje ugovora o šegrtovanju utvrđuje se u odnosu na kvalifikaciju koja se stiče i traje najviše označeni broj mjeseci po kvalifikaciji: <ul style="list-style-type: none"> <li>• radnik s konačnim razvrstavanjem u Područja B2, 54 mjeseca;</li> <li>• radnik s konačnim razvrstavanjem u Područja C1, 54 mjeseca;</li> <li>• radnik s konačnim razvrstavanjem u Područja C2, 48 mjeseca;</li> <li>• radnik s konačnim razvrstavanjem u Područja C3, 42 mjeseca;</li> <li>• radnik s konačnim razvrstavanjem u Područja D1, 30 mjeseca.</li> </ul>   | Trajanje ovisi o razredu: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 mjeseci, za 3. i 4.stupanj;</li> <li>• 9 mjeseci, za 5.i 6.stupanj;</li> <li>• 12 mjeseci za 7. i 8.stupanj.</li> </ul>                       |
| Plaća pripravnika  | U prvom razdoblju raspoređit će se za jednu (1) razinu nižu u odnosu na predviđeno i plaća će iznositi koliko iznosi minimalna ugovorena plaća predviđena za početnu razinu radnih zadataka.<br>U drugom razdoblju raspoređit će se na radne zadatke koje će za vrijeme rada obnašati i plaća će iznositi koliko iznosi minimalna ugovorena plaća predviđena za navedeno radno mjesto.   | Za vrijeme pripravnštva zaposlenik ima plaću u visini od 80% od osnovne plaće pripadajućeg radnog mjesta.  |
| Ugovor s nepunim radnim vremenom (part-time) i granice pri sklapanju part-time ugovora | Predviđen. Radno vrijeme ne može trajati kraće od: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 18 sati, odnosno skraćeno u odnosu na tjedno radno vrijeme;</li> <li>• 64 sati, odnosno skraćeno radno vrijeme u odnosu na mjesечно radno vrijeme;</li> <li>• 600 sati, odnosno skraćeno radno vrijeme u odnosu na godišnje radno vrijeme.</li> </ul> S učenicima ugovori se mogu obaviti 8 sati tjedno za vikend.<br>Dozvoljeno je izravno zasnivanje radnog odnosa radne snage u trajanju do 3 dana u sljedećim slučajevima (posebni radni zadaci): <ul style="list-style-type: none"> <li>• priredbe banketa;</li> <li>• priredbe sastanaka;</li> <li>• priredbe skupova;</li> <li>• priredbe sajmova;</li> <li>• priredbe kongresa;</li> <li>• priredbe, prisutnosti skupina;</li> <li>• sličnih događanja.</li> </ul> | Nije predviđeno, u slučaju kolektivnog ugovora za hotele i restorane. Predviđen se u slučaju kolektivnog ugovora za turističke agencije. Nema granica pri sklapanju ugovora s nepunim radnim vremenom (part-time). |

|  |  |  |
|--|--|--|
| Ostale vrste ugovora i granice pri sklapanju | <p>Ugovor na određeno vrijeme.</p> <p>Broj ugovora o radu na određeno vrijeme ne može premašiti 20% u odnosu na broj ugovora na neodređeno vrijeme kod svakog poslodavca.</p> <p>Ugovor o pružanju rada na određeno vrijeme: tokom godine broj ugovora o radu na određeno vrijeme ne može premašiti 15% u odnosu na broj ugovora na neodređeno vrijeme kod svakog poslodavca. U radnim jedinicama do 15 radnika moguće je sklopiti 2 ugovora takve vrste; u radnim jedinicama (od 16 do 30 radnika) moguće je sklopiti do 5 ugovora takve vrste.</p> <p>Tokom godine ukupni broj ugovora o radu na određeno vrijeme i ugovora o pružanju rada na određeno vrijeme ne može premašiti 28% u odnosu na broj ugovora na neodređeno vrijeme kod svakog poslodavca.</p> <p>Ugovor o uvođenju u posao.</p> <p>Ponovno uvođenje sljedećih kategorija osoba u tržište rada:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• osobe između 18 i 29 godina starosti;</li> <li>• dugotrajno nezaposlene osobe od 29 do 32 godine starosti;</li> <li>• radnici sa više od 50 godina života koji nemaju radno mjesto;</li> <li>• radnici koji žele ponovno raditi i koji nisu radili barem 2 prethodne godine;</li> <li>• žene bilo koje godine starosti nastanjene u zemljopisnim područjima sa najvećim brojem ženske nezaposlenosti;</li> <li>• osobe pogodjene na osnovi zakonskih propisa fizičkom ili psihičkom manom.</li> </ul> <p>Trajanje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ne manje od 9 mjeseci i ne više od 19 mjeseci zavisno o vrsti struke radnika u novom radnom okviru;</li> <li>• osobe sa invaliditetom, najviše 36 mjeseci.</li> </ul> <p>Radi zapošljavanja radnika preko ugovora o uvođenju, poduzeća bi morala zasnovati radni odnos sa barem 60% radnika čiji je ugovor o uvođenju u posao istekao u prethodnih 18 mjeseci. Projekt mora predvidjeti teorijsko obrazovanje od 32 sata popraćena odgovarajućim fazama posebne izobrazbe.</p> | Predviđeno sklapanje ugovora na određeno vrijeme. Nema granica u zapošljavanju radnika s ugovorom na određeno vrijeme. |
|--|--|--|

|  |   |  |
|--|---|--|
| Tjedno radno vrijeme                                     | Normalno 40 sati se rasporeduje na 5 ili najvise 6 dana.  | 40 sati se rasporeduje na 6 dana.  |
| Nadmašenje tjednog radnog vremena                        | <p>Granica radnih sati: Broj tjedana za koje se može raditi preko 40 sati tjedno ne može iznositi više od 4 uzastopna tjedna, odnosno u nikakvom slučaju radno vrijeme ne može biti duže od 8 sati dnevno, time da se ima pravo na uobičajeno korištenje tjednog odmora na osnovi zakonskih propisa. Za putničke agencije navedeno ograničenje iznosi 6 uzastopnih tjedana.</p> <p>Uslijed takve preraspodjele radnog vremena Poslodavac će omogućiti radnicima skraćeno radno vrijeme u razdobljima manjeg opsega posla.</p> | <p>Zbog prirode poslovanja u ugostiteljstvu, osobito kod poslodavaca sa pretežito sezonskim poslovanjem, puno i nepuno radno vrijeme preraspodjeljuje se tako da tijekom razdoblja trajanja sezone ili razdoblja većeg obima rada, radno vrijeme traje duže, a tijekom drugog razdoblja traje kraće od punog ili nepunog radnog vremena, odnosno radnici u određenom razdoblju ne rade.</p> <p>Preraspodjela radnog vremena utvrđuje se Kolektivnim ugovorom kod poslodavca. Preraspoređeno radno vrijeme ne može biti duže od 50 sata tjedno, osim za poslove sezonske naravi, kada ne smije biti duže od 60 sati tjedno.</p> |
| Prekovremeni rad i granice u primjeni prekovremenog rada | Predviđen na zahtjev polsodavca. Može trajati najviše 260 sati godišnje.  | Predviđen. Nema granica u primjeni.  |
| Povišica za prekovremeni rad                             | <p>Predviđeno.</p> <p>Hotelskim lancima povećanje osnovne plaće za 30%. Odnosno 60% ako se radi o noćnom radu.</p> <p>Poduzeća koja se bave putovanjima (putničke agencije), turizmom i kongresima na osnovni plaću povećanje od 30%. Za rad praznikom povećanje 40%. Za noćni rad 50%.</p>   | Za prekovremeni rad osnovica,pomnožena koeficijentom složenosti poslova, povećava se za 50%.   |
| Povišica za rad noću                                     | <p>Predviđeno.</p> <p>Hotelskim lancima povećanje osnovne plaće za 25%.</p>   | Predviđena.Osnovica, pomnožena koeficijentom složenosti poslova, povećava se za 30% za rad noću.   |
| Povišica za otežane uvjete rada                          | Nije predviđena.  | Kada zaposlenik radi u otežanim uvjetima rada, osnovica plaće zaposlenika povećati će se za 5-20%.   |
| Povišica za rad nedjeljom                                | Predviđeno.   | Osnovica, pomnožena koeficijentom složenosti poslova, povećava se za 30% zar ad nedjeljom.   |
| Povišica za rad na dan tjednog odmora                    | Nije predviđena.  | Nije predviđena. Radniku se mora osigurati dan slobodnog odmora u sljedećem tjednu.  |
| Povišica za dvokratni rad                                | Nije predviđena.  | Predviđena. Osnovica, pomnožena koeficijentom složenosti poslova, povećava se za 10% za rad u drugoj smjeni (ako rad traje više od 8 dana neprekidno).   |
| Povišica za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata     | Nije predviđena.  | Predviđena. Osnovica, pomnožena koeficijentom složenosti poslova, povećava se za 15% za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata.  |
| Povišica za rad blagdanom i praznikom                    | Predviđeno.   | Predviđena. Ne može biti niža od 50%.  |
| Kumulativnost povišica                                   | Povišice se ne kumuliraju.  | Povišice se kumuliraju, osim oko je državni blagdan ili neradni dan utvrđen zakonom, nedjelja.   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| Kvantitativna ograničenja i metode upotrebe plaćeni dopust | Predviđen, za ukupno 56 sati godišnje za poduzeća koja zapošjavaju do 15 radnika. Dopusti se uvećavaju za 16 sati za poduzeća sa više od 15 radnika. Dopusti se koriste u razdobljima manjeg opsega posla, i po sistemu rotacije radnika.  | Nije predviđen kolektivnim ugovorom.<br>Radnik je dužan pravodobno i prema okolnosti slučaja izvijestiti poslodavca o vremenu korištenja plaćenog dopusta, a za slučajevе dobrovoljno davanje krvi ili školovanje, osposobljavanje, obrazovanje radnik dužan je korištenje dopusta dogovoriti s poslodavcem.   |
| Plaćeni dopust za sklapanje braka                          | Izvanredni plaćeni dopust u trajanju od 16 dana s mogućnosti produženja za dalnjih 5 neplaćenih dana; radnik mora podnijeti zahtjev barem 10 dana unaprijed.   | Predviđeno 5 dana.   |
| Plaćeni dopusti (u ostalim slučajevima)                    | Plaćeni dopust zbog obiteljskih potreba, ima pravo na izvanredni plaćeni dopust, čije trajanje zavisi strogo o stvarnim zahtjevima dopusta, odnosno do najviše pet dana; može se produžiti do najviše daljnja tri dana.<br><br>Dopust za izbore.   | Predviđeni plaćeni dopusti: <ul style="list-style-type: none"><li>• rođenje djeteta, 3 dana;</li><li>• smrti supružnika, roditelja, djece, 7 dana;</li><li>• smrti braće, sestara, djedova, baka, roditelja supružnika, braće i sestara supružnika, 2 dana;</li><li>• selidbe u isto mjesto, 2 dana;</li><li>• selidbe u drugo mjesto, 3 dana;</li><li>• teške bolesti ili liječenja člana uže obitelji, 3 dana;</li><li>• elementarne nesreće većih razmjera, 5 dana;</li><li>• dobrovoljno davanje krvi za svako davanje, 1 dan;</li><li>• školovanje, osposobljavanje, obrazovanje, 6 dana.</li></ul> |
| Plaćeni dopust za studente                                 | Plaćeni dopust do najviše 150 sati po radniku u trogodišnjem razdoblju i u granicama ukupnog broja sati za sve radnike proizvodne jedinice koji će se utvrditi na početku svakog trogodišnjeg razdoblja množenjem 150 sati s faktorom u visini desetine ukupnog broja zaposlenih u proizvodnoj jedinici navedenog datuma.<br><br>Broj radnika koji izvanredno studiraju ne smije preći 2% zaposlene radne snage navedenog datuma. Odredbe ovog članka ne primjenjuju se na poduzeća sa manje od 50 radnika.  | Nisu predviđeni kolektivnim ugovorom.  |
| Odsutnost s posla za trudnoću i puerperij                  | Radnice u trudnoći i nakon poroda imaju pravo na oslobođenje od obaveze rada i na rodiljni dopust i to: <ol style="list-style-type: none"><li>a. 2 mjeseca prije rođenja djeteta;</li><li>b. od predviđenog datuma rođenja djeteta do datuma rođenja djeteta;</li><li>c. 3 mjeseca nakon poroda;</li><li>d. dodatnih 6 mjeseci nakon razdoblja iz točke c., odnosno period produljenog rodiljnog dopusta.</li></ol><br>Pravo iz točke c. može se primijeniti ocu djeteta. Pravo iz točke d. primjenjuje se jednom od roditelja, majci ili ocu djeteta.<br><br>Za obvezni rodiljni dopust radnica ima pravo na 80% mjesečne plaće, dok za period produženog rodiljnog dopusta radnici pripada 30% mjesečne plaće. | Nije predviđen kolektivnim ugovorom. Zakonom o radu su uređena pitanja vezana uz rodiljni dopust.  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| Naknada plaće zbog bolovanja                | Definiranje u specijanom dijelu kolektivnog ugovora. Tokom bolovanja radniku pripada (naknadu podmiruju poslodavac i I.N.P.S.): <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% plaće za prva tri dana bolovanja;</li> <li>• 75% plaće od 4. do 20. dana bolovanja;</li> <li>• 100% plaće nakon 21. dana bolovanja.</li> </ul>   | Tokom bolovanja radniku pripada. U slučaju odsutnosti s posla zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) do 42 dana radniku pripada naknada plaće na teret poslodavca najmanje u visini utvrđenoj propisima o zdravstvenom osiguranju (70% osnovice za naknadu). Naknada plaće u visini 100% osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju pripada radniku za slučaj nesposobnosti za rad (bolovanja) zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu i drugim slučajevima određenim Zakonom.   |
| Naknada zbog povrede na radu                | U slučaju povrede na radu radniku pripada (naknadu podmiruje poslodavac i I.N.A.I.L.): <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60% plaće za prva 3 dana od dana povrede na radu;</li> <li>• 90% plaće od 5. do 20. dana od dana povrede na radu;</li> <li>• 100% plaće nakon 21. dana od dana povrede na radu.</li> </ul>   | Kolektivni ugovor ne uređuje pitanja vezana uz povrede na radu.  |
| Očuvanje radnoga mjesta zbog bolovanja      | U slučaju bolovanja pravo na očuvanje svog radnog mjesta iznosi 180 dana u kalendarskoj godini od dana bolovanja.U slučaju dužeg bolovanja, poslodavac ima pravo radniku otkazati ugovor o radu.<br>Što se tiče radnika zaposlenih na određeno vrijeme, očuvanje radnog mjesta je ograničeno na sezonus ili na razdoblje zaposlenja.<br>Produžit će se na zahtjev radnika za daljnje razdoblje do 120 dana u sljedećim uvjetima: <ul style="list-style-type: none"> <li>• da se ne radi o kroničnim ili psihičkim bolestima;</li> <li>• da je radnik uredno dostavio liječnička uvjerenja;</li> <li>• da se razdoblje preko 180 dana smatra "na čekanju" bez plaće.</li> </ul> | Kolektivni ugovor ne uređuje pitanja vezana uz očuvanje radnoga mjesta zbog povrede na radu.   |
| Godišnji odmor                              | Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 26 radnih dana. Godišnji odmor su utemeljeni na zajedničkoj odluci poslodavca i radnika.  | Godišnji odmor traje najmanje 18 radnih dana (+). Na utvrđeni najmanji broj dana godišnjeg odmora, pri utvrđivanju dužine trajanja godišnjeg odmora zaposlenicima se uzimaju u obzir slijedeći kriteriji, s osnova složenosti poslova: <ul style="list-style-type: none"> <li>• radniku na radnom mjestu sa VII stupnjem obrazovanja, 4 dana;</li> <li>• radniku na radnom mjestu sa VI stupnjem obrazovanja, 3 dana;</li> <li>• radniku na radnom mjestu sa IV i V stupnjem obrazovanja, 2 dana;</li> <li>• radniku na radnom mjestu do IV stupnja obrazovanja, 1 dan;</li> <li>• s osnova radnog staža, na svake tri godine radnog staža radnika 1 dan;</li> <li>• s osnova invalidnosti i tjelesnog oštećenja 1 dan;</li> <li>• samohrani roditelj 2 dana.</li> </ul> |
| Naknada plaće za razdoblje godišnjeg odmora | Za razdoblje godišnjeg odmora radniku pripada pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario da je radio.  | Za razdoblje godišnjeg odmora radniku pripada pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario da je radio.  |

|                                    |  |  |
|------------------------------------|--|--|
| Plaća                              | <p>Plaća se sastoji od:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nacionalna osnovna plaća;</li> <li>• bilo kakav dodatni obračun plaća;</li> <li>• dodataka zbog povećanja troškova život;</li> <li>• bilo kakve snimke starijih osoba.</li> </ul>   | <p>Plaća se sastoji od:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• osnovne plaće radnog mesta na kojem radnik radi;</li> <li>• dodatka na plaću za radni staž;</li> <li>• dodatka za rad u posebnim situacijama;</li> <li>• dodatka na plaću za rad u uvjetima težim od uobičajenih (teži uvjeti rada).</li> </ul>   |
| Najniža osnovna plaća              | Definirana od pregovaranja socijalnih partnera. Diverzificirane vrijednosti po razini i klasifikaciji osoblja.   | Za najjednostavnije poslove označene koeficijentom 1,00 ne može biti niža od 36% prosječne isplaćene bruto plaće u Republici Hrvatskoj na dan sklapanja ovog Kolektivnog ugovora.  |
| Način izračunavanja mjesecne plaće | Osim povremenog rada. mjesecna plaće radnika je fiksna.  | <p>Osnovna plaća radnog mesta na kojem radnik radi je umnožak osnovice za obračun plaće i koeficijenta za pojedino radno mjesto utvrđeno Tarifnim prilogom kolektivnog ugovora kod poslodavca.</p> <p>Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak utvrđena na osnovi složenosti poslova radnog mesta i normalne uvjete rada na tom radnom mjestu, a u skladu s odredbama ovog Kolektivnog ugovora predstavlja najniži iznos kojeg je poslodavac dužan isplatiti radniku.</p> |
| Radni staž i način izračunavanja   | <p>Radnicima se nakon svake navršene tri godine radnog staža priznaje šest povećanja na ime dodatka na plaću za radni staž održan bez prekida radnog odnosa u istom poduzeću ili skupini poduzeća, osim ako nije drugačije navedeno. Dodaci na radni staž svake tri godine teku od prvog dana nakon navršene tri godine radnog staža. Iznosi dodataka utvrđuju se u fiksnom iznosu za svaku razinu raspoređa u dolje navedenim iznosima (osim u slučaju da nije drugačije navedeno):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Područja A1, Kadar A, L. 79.000/€ 40,80;</li> <li>• Područja A2, Kadar B, L. 76.000/€ 39,25;</li> <li>• Područja B1, I, L. 73.000/€ 37,70;</li> <li>• Područja B2, II, L. 70.000/€ 36,15;</li> <li>• Područja C1, III, L. 67.500/€ 34,86;</li> <li>• Područja C2, IV, L. 64.000/€ 33,05;</li> <li>• Područja C3, V, L. 63.000/€ 32,54;</li> <li>• Područja D1, VI S, L. 60.500/€ 31,25;</li> <li>• Područja D1 VI, L. 60.000/€ 30,99;</li> <li>• Područja D4, VII, L. 59.000/€ 30,47.</li> </ul> | Osnovica pomnožena s pripadajućim koeficijentom složenosti poslova, povećava se za svaku navršenu godine radnog staža za 0,5 %.  |

|   |  |   |
|---|--|---|
| Dodatne mjesечne isplate i ostali pojedinačni dohodak | <p>Dodataka zbog povećanja troškova život.</p> <p>Dopunske plaće:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>trinaesta plaća (povodom božićnih praznika svim se radnicima isplaćuje dodatak u visini jedne važeće plaće bez dječjeg doplatka; Započeti/dovršeni radni odnos pri kraju godine: radi određivanja razmjernog dijela trinaeste plaće, kumulirat će se razmjerni dijelovi mjeseca);</li> <li>četrnaesta plaća (osim ako nije drugačije navedeno za svako poglavlje posebnog dijela, svim se radnicima isplaćuje mjesecna plaća na snazi 30. lipnja svake godine nacionalna osnovna plaća, dodatak na povećanje troškove života, eventualni dodaci na radni staž, eventualni treći element ili pokrajinski dodaci, eventualni dodaci na plaću poduzeća, osim dječjeg doplatka). Započeti, odnosno zaključeni radni odnos tokom godine, time da je dovršeno pokušno razdoblje: radi određivanja razmjernog dijela četrnaeste plaće, razmjerni dijelovi mjeseca će se kumulirati.</li> </ul> | <p>Materijalna prava radnika su slijedeća:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>nagrade studentima;</li> <li>solidarne pomoći;</li> <li>jubilarne nagrade;</li> <li>otpremnina za umirovljenje;</li> <li>poklon djeci do 15 godina starosti.</li> </ul>   |
| Naknada troškova                                      | Očekuje se u slučaju radnih misija i transfera.  | <p>Predviđena naknada u slijedećim slučajevima:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>naknada troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom;</li> <li>za korištenje privatnog automobila u službene svrhe, radnik ima pravo na naknadu troškova u iznosu 30% cijene litre benzina po prijeđenom kilometru.</li> </ul>  |
| Naknada za odvojeni život                             | Nije predviđena.   | <p>Zaposlenik koji radi u sjedištu društva, a obitelj mu trajno boravi izvan mjesta sjedišta društva, ima pravo na naknadu za odvojeni život u visini od 1.600,00 kuna mjesечно.</p> <p>Tako utvrđena naknada za odvojeni život, umanjuje se za iznos troškova smještaja, ako je osiguran smještaj.</p> <p>Naknada za odvojeni život, terenski dodatak i dnevnice, međusobno se isključuju.</p> |