

SHEMATSKI PRIKAZ

KOLEKTIVNOG UGOVORA HUP ZAGREB D.D. ZAGREB,

KOJE SE PRIMJENJUJE U HRVATSKOJ

1. ZAPOŠLJAVANJE UGOVOROM O RADU

Ugovor o radu sklapa se između poslodavca i zaposlenika koji ispunjava uvjete propisane zakonom, drugim propisima, kolektivnim ugovorom i aktima poslodavca. Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, strukturu i broj radnika te uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova. Osim posebnih uvjeta za obavljanje određenih poslova utvrđenih propisima poslodavac može utvrditi i druge posebne uvjete kada smatra potrebnim a u svrhu obavljanja poslova.

Ugovor u pisanom obliku mora sadržavati odredbe o:

- očekivano trajanje ugovora (određeno ili neodređeno vrijeme);
- dan otpočinjanja rada (i eventualno vrijeme prestanka radnog odnosa);
- nazivu, vrsti rada na koji se radnik zapošljava;
- probni rad;
- pripravništvo;
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdoblja isplate primanja na koja radnik ima pravo;
- trajanje redovitog radnog dana ili tjedna;
- trajanje plaćenog godišnjeg odmora;
- druga prava i obveze poslodavca i zaposlenika.

Ugovor o radu:

- ugovor na neodređeno vrijeme;
- ugovor na određeno vrijeme za iste sezonske poslove;
- ugovor na određeno za sezonske poslove.

Zaposlenik osim posebne zdravstvene sposobnosti za obavljanje posla utvrđenih propisima može, o trošak poslodavca i prije sklapanja ugovora o radu i tijekom radnog odnosa, biti upućen na utvrđivanje opće zdravstvene sposobnosti za određene poslove.

2. PROBNI RAD

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad ovisno o složenosti poslova i to:

- do trećeg stupnja stručne spreme u trajanju od dva (2) mjeseca;
- za četvrti stupanj stručne spreme u trajanju od četiri (4) mjeseca;
- za peti stupanj stručne spreme u trajanju od pet (5) mjeseci;
- za šesti i sedmi stupanj stručne spreme u trajanju do šest (6) mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam (7) dana.

3. PRIPRAVNICI

Pripravništvo:

- nema dobne granice;
- nije predviđena granica u broju radnika koji se mogu zaposliti kod poslodavca sa pripravničkim ugovorom;
- pripravnički staž traje ovisno o stručnoj spremi predviđenoj za određene poslove i to, za poslove do V stupnja stručne spreme, najviše 6 mjeseci, za poslove VI stupnja stručne spreme, 9 mjeseci, za poslove VII stručne spreme najviše, 12 mjeseci;
- poslodavac pripravniku određuje mentora koji donosi program stručnog usavršavanja te osigurava i prati njegovu provedbu;
- pripravnik polaže stručni ispit pred komisijom od tri člana koje imenuje poslodavac a koji svojim znanjem, obrazovanjem i iskustvom moraju biti u stanju objektivno provjeriti znanje i sposobnosti pripravnika.

4. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme određuje se u trajanju od 40 sati tjedno.

Dnevno radno vrijeme može biti raspoređeno jednokratno, dvokratno (rad s prekidom duže od jednog sata) i u smjenama (rad je organiziran u najmanje dvije smjene s punim dnevnim radnim vremenom na način da se u jednakim ritmovima izmjenjuje raspored rada radnika) u punom, nepunom i preraspodjeljenom vremenu.

Poslodavac donosi, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikatom, pisanu odluku o načelnom rasporedu radnoga vremena.

Zbog specifičnosti poslovanja i potreba organizacije rada u ugostiteljstvu, osobito zbog pretežno sezonskog poslovanja o tjednom i dnevnom rasporedu radnoga vremena odlučuje poslodavac pismenom odlukom.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnika najmanje tjedan dana unaprijed o promjeni rasporeda i radnoga vremena izuzev uvođenja hitnog prekovremenog rada.

Prekovremeni rad

Prekovremeni rad:

- je predviđen i nema graniva u primjeni;
- potrebna je suglasnost radnika. Zabrana prekovremenog rada postoji za trudnice, radnike koji rade skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja i uvjeta na radu, trudnicama, malodobnom radniku i roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog dijeta.

Preraspodjela radnoga vremena

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. Preraspodjela radnog vremena utvrđuje se Kolektivnim ugovorom kod poslodavca. Preraspodjeljeno radno vrijeme iznosi najduže 52 sata tjedno. Preraspodijeljeno radno vrijeme u objektima sezonskog poslovanja ne smije biti duže od 60 sati tjedno.

Kod zaključivanja ugovora o radu na određeno vrijeme za sezonske poslove, poslodavac je dužan radniku omogućiti izbor:

- primjenu načela preraspodjele radnog vremena sa isplatom mjesečnog fonda sati uz produženje radnog odnosa za ostvarene sate u preraspodjeli iznad punog radnog vremena ili;
- primjenu načela preraspodjele radnog vremena sa isplatom ukupno odrađenih sati u svakom mjesecu rada, uz upis sati ostvarenih u preraspodjeli iznad mjesečnog fonda sati na način propisan propisima o mirovinskom osiguranju.

Stanka i dnevni odmor

Poslodavac je dužan osigurati radnicima stanku od 30 minuta i dnevni odmor u trajanju od 12 sati.

Godišnji odmor

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini, te je poslodavac dužan organizirati rad na način da omogući radniku njegovo korištenje Raspored korištenja godišnjeg odmora (plan korištenja) utvrđuje poslodavac najkasnije do 30. svibnja tekuće godine, polazeći od potrebe organizacije rada.

Godišnji odmor: prvi dio (12 dana) + drugi dio (iskoristiti fo 30.06 iduće godine).

Dužina godišnjeg odmora svakog radnika utvrđuje se tako da na najmanji broj od 18 radnih dana dodaje se još najmanje:

18 radnih dana +	Broj dana
a) s osnova složenosti poslova:	
radniku na radnom mjestu sa VII stupnjem obrazovanja	4 dana
radniku na radnom mjestu sa VI stupnjem obrazovanja	3 dana
radniku na radnom mjestu sa IV i V stupnjem obrazovanja	2 dana
radniku na radnom mjestu do IV stupnja obrazovanja	1 dan
b) s osnova radnog staža, na svake tri godine radnog staža radnika	1 dan
c) s osnova invalidnosti i tjelesnog oštećenja	1 dan
d) samohrani roditelj	2 dana
e) s osnova uvjeta rada	1 dan
f) radnik koji je u prethodnoj godini ostvario 300 sati noćnog rada	1 dan

Plaćen dopust

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na odsustvovanje s rada uz naknadu plaće za važne osobne potrebe i to za:

Događaji	Broj dana
sklapanje braka	7 dana
rođenje djeteta	4 dana
smrti supružnika, roditelja, djece	7 dana
smrti braće, sestara, djedova, baka, roditelja supružnika, braće i sestara supružnika	2 dana
selidbe u isto mjesto	2 dana
selidbe u drugo mjesto	3 dana
teške bolesti ili liječenja člana uže obitelji	3 dana
elementarne nesreće većih razmjera	5 dana
dobrovoljno davanje krvi za svako davanje	2 dan
školovanje, osposobljavanje, obrazovanje	6 dana

5. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOST RADNIKA

Poslodavac je dužan voditi poslovanje na način i pod uvjetima koji će osiguravati zaštitu života, zdravlja i privatnosti svih radnika. Povjerenika ima pravo na:

- 4 sata tjedno za obnašanje dužnosti uz naknadu plaće;
- sudjelovanje u Odboru za zaštitu na radu po pozivu poslodavca i inspeksijskog nadzora po pozivu inspektora rada uz naknadu plaće;
- plaćeni dopust za osposobljavanje za zaštitu na radu sedam dana tijekom jedne kalendarske godine.

Poslodavac je dužan samostalno upravljati prikupljanjem, obradom, korištenjem i dostavljanjem podataka o radnicima. Uz suglasnost radničkog vijeća imenuje se osoba koja je osim poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe povezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

6. PLAĆE, NAKNADE I DRUGI PRIMICI

Za izvršeni rad kod poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi;
- dodatka na plaću za radni staž;
- dodatka za rad u posebnim situacijama;
- dodatka na plaću za rad u uvjetima težim od uobičajenih (teži uvjeti rada).

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak utvrđena na osnovi složenosti poslova radnog mjesta i normalne uvjete rada na tom radnom mjestu, a u skladu s odredbama ovog Kolektivnog ugovora predstavlja najniži iznos kojeg je poslodavac dužan isplatiti radniku. Osnovna plaća utvrđuje se za mjesečni fond sati u visini 1/12 godišnjeg fonda sati.

Osnovna plaća:

- za najjednostavnije poslove označene koeficijentom 1,00 ne može biti niža od 45,5% prosječne isplaćene bruto plaće u Republici Hrvatskoj na dan sklapanja ovog

Kolektivnog ugovora (npr. poslovi čistačica, dostavljača, pomoćnih radnika u kuhinji i svih drugih pomoćnih radnika, radnika na održavanju, poslovi servisa i sl.);

- za najjednostavnije poslove označene koeficijentom 1,00 ugovara se u iznosu od 2.960,00 kuna;
- utvrđuje se temeljem statističkog podatka o kretanju i iznosu prosječne plaće u Republici Hrvatskoj koji objavljuje Državni zavod za statistiku za cijelu prethodnu kalendarsku godinu, a primjenjuje se od 1. svibnja tekuće godine.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca (tarifni prilog) utvrđen je popis radnih mjesta, grupe radnih mjesta i njihova složenost prema potrebama organizacije rada, načinu poslovanja, kategoriji objekta i kvaliteti usluga koje pruža poslodavac.

Odnos osnovna plaća najniže vrednovanog radno mjesta najviše vrednovano radno mjesto 1,00/4,80 prema Tarifnom prijedlogu ovog Kolektivnog ugovora.

Dodaci na osnovnu plaću

Ima pravo na povećanje osnovne plaće za sljedeće dodatke:

	Visina dodatka u %
za rad u dane blagdana i u neradne dane utvrđene Zakonom i za rad na dan Uskrsa	50%
za noćni rad	30%
za rad u drugoj smjeni u slučaju stalnog smjenskog rada	10%
za dvokratni rad	15%
za prekovremeni rad	50%
rad nedjeljom	35%

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

Osnovna plaća radnika povećat će se za sate rada kada radnik povremeno radi u uvjetima rada težim od normalnih uvjeta rada radnog mjesta na kojem je stalno raspoređen i za koje mu je utvrđena osnovna plaća. Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuju se slučajevi rada u otežanim uvjetima rada, te ugovorom o radu ili odlukom određuje iznos povećanja osnovne plaće. Iznos povećanja iznosi od 5 do 20%.

Pripravnik ima pravo na plaću u visini od najmanje 80% osnovne plaće radnog mjesta za koje je zaključio ugovor o radu.

Pod naknadom plaće podrazumijeva se osnovna plaća radnog mjesta uvećana za dodatak za godine ukupnog radnog staža. Naknadu plaće koju poslodavac radniku isplaćuje, isplaćuje zajedno s plaćom.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće kao da je radio u sljedećim slučajevima:

- za dane blagdana i neradne dane određene Zakonom;
- za dane kada koristi pravo na plaćeni dopust, za važne osobne potrebe;
- kad odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu;
- za vrijeme godišnjeg odmora;
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu sa potrebama i nalogom poslodavca;
- za rad u radničkom vijeću i sindikatu;
- kad poslodavac nije poduzeo mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, odnosno, ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, a radnik će zatražiti pred nadležnim sudom zaštitu.

Drugi novčani i nenovčani primici radnika

Ovo su sljedeće:

- otpremnina za mirovinu. Radnik koji odlazi u mirovinu sukladno propisima o mirovinskom osiguranju ima pravo na otpremninu najmanje u propisanom neoporezivom iznosu za te namjene utvrđenom poreznim propisima;
- solidarna pomoć. Poslodavac je dužan radniku, ili njegovoj obitelji isplatiti solidarnu pomoć u sljedećim slučajevima: smrti radnika, nastanka teške invalidnosti i bolovanja dužeg od 90 dana. Iznosi za pojedine slučajeve ne mogu biti niži od neoporezivih iznosa utvrđenih Pravilnikom o porezu na dohodak, temeljem Zakona o porezu na dohodak;
- dnevnicu za službeni put. Radnik koji je po nalogu poslodavca upućen na službeno putovanje ima pravo na dnevnicu u iznosu (50% pune dnevnice za službeno

putovanje koje traje od 8 do 12 sati, a za više od 12 sati punu dnevnicu najmanje u visini utvrđenoj poreznim propisima za službeni put u zemlji, te sukladno propisima za korisnika državnog proračuna za službeni put u inozemstvo), naknadu troškova prijevoza na službenom putu u visini stvarnih izdataka, naknadu troškova noćenja u visini stvarnih izdataka;

- terenski dodatak. Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta poslodavca ili sjedišta poslovne jedinice poslodavca i izvan radnikovog prebivališta ili uobičajenog boravišta, na koji rad se radnik upućuje, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove prehrane i druge troškove boravka na terenu, a najmanje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima;
- naknada za odvojeni život. Kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu ili ugovorom o radu poslodavac će utvrditi slučajeve kada radniku za čijim radom poslodavac ima potrebu, a čije je prebivalište izvan mjesta sjedišta poslodavca ili poslovne jedinice poslodavca, pripada pravo na naknadu za odvojeni život radi pokrića troškova smještaja i prehrane i to najviše do neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima;
- jubilarne nagrade. Poslodavac je dužan jubilarnu nagradu isplatiti radniku najkasnije s plaćom za mjesec studeni u godini u kojoj je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu. Poslodavac je dužan radniku isplatiti jubilarnu nagradu za neprekidni radni staž kod istog poslodavca, najmanje u visini najviših neoporezivih iznosa utvrđenih poreznim propisima za te namjene, za navršenih 10 godina radnog staža, 15 godina radnog staža, 20 godina radnog staža, 25 godina radnog staža, 30 godina radnog staža, 35 godina radnog staža, 40 godina radnog staža;
- naknada troškova prijevoza. Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte. U slučajevima kada postoji mogućnost korištenja više alternativnih sredstava prijevoza, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza s posla i na posao u visini cijene one vrste prijevoza koja je najpogodnija za poslodavca;
- naknada za korištenje privatnog automobila. Radnik koji, po nalogu poslodavca, koristi svoj automobil za potrebe poslodavca, ima pravo na naknadu troškova toga korištenja u visini 30% cijene litre benzina "eurosUPER 95" po prijađenom kilometru;

- dar djetetu. Poslodavac je dužan jednom godišnje radniku nositelju zdravstvenog osiguranja djeteta, a koji ima dijete do navršene 15-te godine starosti, osigurati prigodni dar ili isplatiti novac za dar, najmanje do visine najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima za tu namjenu;
- nagrade učenicima i studentima na praksi. Ukoliko nije zaključen ugovor sukladno prethodnom stavku ovog članka, učenicima i studentima pripada nagrada u skladu s vremenom provedenom na radu, a najviše do visine neoporezivog dijela propisanog zakonom, i to učenicima I. razreda 30%, II. razreda 40%, III. razreda 50% i IV. razreda 60% najniže osnovne plaće kod poslodavca. Studentima I. godine 50%, II. godine 60%, III. godine 70% i IV. godine 80% najniže osnovne plaće kod poslodavca.

7. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Ugovor o radu prestaje na način, po postupku i uz uvjete propisane zakonom. Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok utvrđuje se u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih zakonom, osim kada radnik ima osobito važan razlog za otkaz ugovora, u kojem slučaju otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana. Otkazni rok:

- 2 tjedna (radni odnos manje od 1 godina);
- 1 mjesec (radni odnos 1 godina);
- 2 mjeseca (radni odnos 2 godine);
- 3 mjeseca (radni odnos 5 godina);
- 4 mjeseca (radni odnos 10 godina);
- 5 mjeseci (radni odnos 15 godina);
- 6 mjeseci (radni odnos 20 i više godina).

8 NAKNADA ŠTETE

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu dužan je štetu nadoknaditi. Visina štete na stvarima utvrđuje se na osnovi cjenika

ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, utvrđuje se vještačenjem. Naknada štete (paušalno): 500 kuna.

9. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Ukoliko kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće sva prava i obveze radničkog vijeća preuzima sindikalni povjerenik: pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće na teret poslodavca sindikalni povjerenik ostvaruje tako da za svakog člana sindikata ima pravo na 2 sata aktivnosti godišnje. Osim broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u prethodnom stavku ovog članka poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti izostanak s rada do 5 dana godišnje zbog pohađanja seminara, sindikalnih sastanaka i sl., a za članove viših organa sindikata 7 dana.

Poslodavac je dužan Sindikatu osigurati:

- odgovarajući prostor za rad;
- korištenje telefona, telefaksa u odgovarajućem opsegu;
- slobodnu podjelu tiska i priopćenja koja se odnose na problematiku radno pravnog statusa radnika na način kojim je sindikatu omogućeno slobodno komuniciranje s članstvom i ne ometa djelatnost poslodavca;
- obračun i naplatu sindikalne članarine i sindikalnih kredita putem isplatnih lista, a uz suglasnost radnika.

Obveza čuvanja socijalnog mira ne odnosi se:

- na pitanja o kojima je pokrenuta inicijativa za otpočinjanje pregovora na ovoj ili nižim razinama pregovaranja, te na poziv sindikalne središnjice ili međunarodne udruge, čiji je pojedini Sindikat član;
- na organiziranje štrajka zbog neisplate plaće, naknade plaće i drugih novčanih prava radnika, temeljem Zakona o radu.

Ugovorne strane suglasne su da će postupak mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova provoditi po važećim zakonskim propisima. Ako je mirenje neuspješno, strane spora mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži. Arbitraža ima pet članova i isto toliko zamjenika. Svaka strana imenuje dva člana i njihove zamjenike. Predsjednika i njegovog zamjenika obje strane određuju sporazumno.

10. OBNOVA KOLEKTIVNOG 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.

11. IZMJENE I DOPUNE KOLEKTIVNOG UGOVORA

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 dužna se je o prijedlogu izjasniti u roku 30 dana od primitka zahtjeva iz prethodnog stavka, ukoliko se strane ne dogovore o produženju roka za očitovanje. U slučaju da ugovorna strana ne prihvati prijedlog za izmjenu ili dopunu Kolektivnog ugovora, odnosno da se o prijedlogu ne izjasni u roku od 30 dana, strana predlagateljica može pokrenuti postupak pred mirovnim vijećem.

12. TRAJANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Ugovor se sklapa na neodređeno vrijeme.