

SINDIKAT TURIZMA I USLUGA HRVATSKE - zastupan po predsjedniku Eduardu Andriću (u daljnjem tekstu: Sindikat) i **Uprave HUP-ZAGREB d.d. Zagreb, H.B.I. d.o.o. Sheraton Zagreb Hotel, Astoria d.o.o. Zagreb, HUP-PARK d.o.o. Zagreb, i PRAONICA RUBLJA d.o.o.** zastupani po generalnom direktoru HUP-ZAGREB d.d. Anđelku Leki (u daljnjem tekstu: Poslodavac) sklopili su dana _____ 2009. godine

ANEKS I KOLEKTIVNOM UGOVORU OD 20.12.2004. GODINE

Članak 1.

Sindikat i Poslodavac su dana 20.12.2004. godine zaključili Kolektivni ugovor kojim su uređena međusobna prava i obveze, te određena pravila i pitanja iz radnih odnosa i u svezi s radnim odnosima radnika zaposlenih kod Poslodavca (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor).

Članak 2.

U članku 1. mijenja se stavak 1. tako da novi stavak 1. glasi:
„Ovaj Kolektivni Ugovor primjenjuje se na zaposlene u HUP-ZAGREB d.d., H.B.I. d.o.o., Astoria d.o.o. Zagreb, HUP-PARK d.o.o. Zagreb i PRAONICA RUBLJA d.o.o.“

Članak 3.

Ovim Aneksom I ugovorne strane mijenjaju članak 75. Kolektivnog ugovora, tako da članak 75. sada glasi:
«Osnovnu plaću za najjednostavnije poslove označene koeficijentom 1,00 ugovorne strane ugovaraju u iznosu od 2.960,00 kuna.

Osnovna plaća radnika za složenije poslove odnosno radna mjesta utvrđuje se tako da se plaća iz stavka 1. ovog članka umnoži pripadajućim koeficijentom iz Tarifnog priloga ovog Kolektivnog ugovora.

Osnovna plaća utvrđuje se za mjesečni fond sati u visini 1/12 godišnjeg fonda sati na bazi punog radnog vremena.

Novčana svota iz stavka 1. ovog članka utvrđena je u bruto iznosu.

Ugovorne strane će svake godine voditi pregovore u svrhu utvrđivanja iznosa osnovne plaće iz stavka 1. ovog članka, te pregovore zaključiti najkasnije do 30.lipnja tekuće godine. Pri određivanju iznosa osnovne plaće ugovorne strane će voditi računa o porastu troškova života, inflaciji, porastu troškova rada i financijskim mogućnostima poslodavca.“

Članak 4.

Ovim Aneksom I ugovorne strane mijenjaju članak 101. stavak 2 Kolektivnog ugovora, tako da članak 101. stavak 2. sada glasi:

«U slučajevima kada postoji mogućnost korištenja više alternativnih sredstava prijevoza, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla u visini cijene one vrste prijevoza koja je najpogodnija za poslodavca. Poslodavac može svoju obvezu izvršiti tako da radnicima kupi godišnje pokazne karte, odnosno ukoliko ne postoji godišnja pokazna karta, tada mjesečnu pokaznu kartu.»

Članak 5.

Ovaj Aneks I primjenjuje se počevši od 01.01.2009. godine.

Članak 6.

Sve ostale odredbe Kolektivnog ugovora koje nisu mijenjane ovim Aneksom I ostaju i dalje na snazi.

Članak 7.

Ovaj Aneks I je sačinjen u 4 (četiri) istovjetna primjerka, po 2 (dva) za svaku ugovornu stranu.

**Za Poslodavca
Hrvatske
generalni direktor**

Anđelko Leko

**Za Sindikat turizma i usluga
predsjednik**

Eduard Andrić

PRIJEDLOG

*Temeljem članka 185. Zakona o radu (Narodne novine 38/95, 54/95, 65/95, 17/01, 82/01, 114/03. I 142/03.) i Kolektivnog ugovora ugostiteljstva (NN 69/02.) **Samostalni sindikat ugostiteljstva i turizma Hrvatske - Sindikalna podružnica HUP ZAGREB d.d. i Nezavisni sindikat ugostiteljstva i hoteljerstva – Sindikalna podružnica HUP ZAGREB d. d.** (u daljnjem tekstu : Sindikati) i **Uprava HUP ZAGREB d.d. - Zagreb** (u daljnjem tekstu: poslodavac) sklopili su dana _____ 2003. godine*

KOLEKTIVNI UGOVOR

HUP ZAGREB d. d.

ZAGREB

I TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

*Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se na članove Samostalnog sindikata ugostiteljstva i turizma Hrvatske – Sindikalne podružnice **HUP ZAGREB d. d. – Zagreb** i **Nezavisnog sindikata ugostiteljstva i hoteljerstva – Sindikalne podružnice HUP Zagreb d. d.** zaposlene u HUP Zagreb d. d., te na **Upravu** u dijelu kojem na to upućuje Zakon.*

Područje primjene je Grad Zagreb.

Pod pojmom radnik u smislu ovog Kolektivnog ugovora podrazumijevaju se svi radnici, zaposleni na određeno, neodređeno vrijeme s punim, nepunim i skraćenim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostorima poslodavaca i u drugim prostorima u kojima poslodavac organizira posao, a nisu u vlasništvu poslodavca.

Ovaj Kolektivni ugovor ne obvezuje poslodavce za radnike s posebnim ovlastima.

Zaključujući ovaj Kolektivni ugovor ugovorne strane obvezuju se u dobroj vjeri poštivati njegove odredbe.

Članak 2.

Ako se nekim drugim kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca i radnike pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Kolektivnim ugovorom, primjenjivati će se neposredno odredbe tog kolektivnog ugovora.

Ako se pojedina pitanja iz radnog odnosa urede na povoljniji način, pisanim sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, primjenjivat će se odredbe sporazuma.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovog Kolektivnog ugovora, te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 3.

Svaki radnik je obvezan poslove preuzete ugovorom obavljati savjesno i stručno, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba, u skladu s naravi i vrstom rada, a poslodavac je obvezan za izvršeni rad radniku isplatiti plaću te ostala ugovorena prava ovim Kolektivnim ugovorom.

1. Zabrana diskriminacije

Članak 4.

Poslodavac je obavezan poštivati sva ograničenja i zabrane diskriminacije radnika sukladno odredbama Zakona.

Diskriminacija je zabranjena u odnosu na:

- 1. uvjete za zapošljavanje, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata za obavljanje određenog posla na svim razinama profesionalne hijerarhije,*
- 2. napredovanje na poslu,*
- 3. pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,*
- 4. uvjete zaposlenja i rada i sva prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom, uključujući jednakost plaća,*
- 5. otkaz ugovora o radu,*
- 6. prava članova i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz toga članstva.*

Diskriminacijom se smatra uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

Odredbe kolektivnog ugovora, ugovora o radu i odredbe drugih akata poslodavca kojima se utvrđuje diskriminacija na nekom od temelja iz stavka 2. i 3. ovog članka ništave su.

I. SKLAPANJE UGOVORA

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Ako poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca ima obilježja posla za koji zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno.

Članak 5.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

- 1. stranama, njihovom prebivalištu odnosno sjedištu, mjestu rada,*
- 2. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava,*
- 3. danu otpočinjanja rada,*
- 4. očekivanom trajanju ugovora,*
- 5. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,*
- 6. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac,*

7. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
8. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto uglavaka iz točaka 5, 6, 7 i 8 stavka 1. ovog članka može se u ugovoru odnosno potvrdi uputiti na odgovarajuće odredbe kolektivnog ugovora, koji obvezuje poslodavca.

Članak 6.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Potvrda iz stavka 1 ovog članka mora sadržavati sve uglavke kao i ugovor o radu.

Članak 7.

Ako ugovor o radu koji nije sklopljen u pisanom obliku prestane prije isteka petnaestog dana od dana početka rada, poslodavac je dužan uručiti radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, najkasnije posljednjeg dana rada.

Članak 8.

Ako poslodavac ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 9.

Poslodavac je obvezan u roku 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručjenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu odnosno u roku 15 dana od početka rada, radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Smatra se da je poslodavac ispunio obvezu iz prethodnog stavka ako radniku uruči presliku propisanog obrasca prijave ovjerenu od strane nadležnog tijela mirovinskog odnosno zdravstvenog osiguranja.

Članak 10.

Ako se radnik upućuje na rad u inozemstvo za razdoblje duže od mjesec dana, za vrijeme rada u inozemstvu na ugovor o radu će se primjenjivati inozemni propisi. Pisani ugovor o radu mora se sklopiti ili se radniku mora uručiti pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo te mora sadržavati, osim uglavaka iz članka 5. i dodatne uglavke o:

1. trajanju rada u inozemstvu,
2. novcu u kojem će se isplaćivati plaća,
3. drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati prava za vrijeme rada u inozemstvu,
4. uvjetima vraćanja u zemlju.

Primjerak prijave za obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje poslodavac mora uručiti radniku prije odlaska u inozemstvo.

Poslodavac koji uputi radnika na rad u inozemstvo, trgovačko društvo ili drugo poduzeće u vlasništvu poslodavca, dužan je radniku, ako ugovor o radu koji je taj radnik sklopio s inozemnim trgovačkim društvom ili poduzećem prestane, osim ako se radi o otkazu uvjetovanom ponašanjem radnika, naknaditi troškove preseljenja i osigurati mu odgovarajuće zaposlenje u zemlji.

Razdoblje koje je radnik proveo na radu u inozemstvu, ubraja se pri određivanju otkaznoga roka i otpremnine u razdoblje neprekinutoga trajanja radnog odnosa s poslodavcem.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne cjeline, strukturu i broj zaposlenih i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako ti uvjeti nisu utvrđeni Zakonom ili drugim propisom.

Osim posebnih uvjeta za obavljanje određenih poslova utvrđenih propisima, poslodavac može utvrditi druge posebne uvjete kada to smatra potrebnim za obavljanje pojedinih poslova.

Uvjeti koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova utvrđuju se u popisu poslova – sistematizaciji radnih mjesta kod poslodavca, a odnose se na stručnu spremu, radno iskustvo, posebna znanja te posebnu zdravstvenu sposobnost radnika.

Članak 12.

O potrebi zasnivanja radnog odnosa odnosno sklapanja ugovora o radu odlučuje poslodavac, u skladu s planom i potrebama procesa rada.

Odluka u smislu stavka 1. ovog članka može se donijeti samo za obavljanje poslova radnog mjesta utvrđenog u organizaciji i sistematizaciji poslova.

Članak 13.

Poslodavac može odlučiti da se potreba zasnivanja radnog odnosa oglasi u sredstvima javnog priopćavanja ili na drugi način.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka u oglasu će se navesti uvjeti koje treba ispunjavati radnik na radnom mjestu za koje zasniva radni odnos, eventualni drugi uvjeti (prethodna provjera sposobnosti, probni rad i dr.), rok za podnošenje prijave, isprave koje se moraju dostaviti uz prijavu te drugi potrebni podaci.

Članak 14.

Prije stupanja radnika na rad mora mu se omogućiti da se upozna s propisima o radnim odnosima, što osigurava kadrovska služba stavljanjem tih propisa radniku na uvid.

Prije stupanja radnika na rad neposredni rukovoditelj mora radnika upoznati s organizacijom rada i zaštitom na radu.

Članak 15.

Posebna zdravstvena sposobnost uvjet je za obavljanje onih poslova na kojima radnik po pravilniku ministra nadležnog za rad može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.

Poradi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova poslodavac može prije sklapanja ugovora o radu uputiti na liječnički pregled i osobu koja kao radnik neće raditi na poslovima iz prethodnog stavka.

Troškove zdravstvenih pregleda iz stavke 1. i 2. ovog članka snosi poslodavac.

Članak 16.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila petnaest godina života.

Članak 17.

Malodobnik stariji od petnaest godina života može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika.

Članak 18.

Ako su Zakonom, drugim propisima, drugim kolektivnim ugovorom ili sistematizacijom radnih mjesta određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji ispunjava te uvjete.

3. Probni rad

Članak 19.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad za radnika do trećeg stupnja stručne spreme ne može se utvrditi u trajanju dužem od dva mjeseca; za četvrti stupanj stručne spreme – do četiri mjeseca, za peti – do pet mjeseci, i za šesti i sedmi stupanj stručne spreme – do šest mjeseci.

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

Članak 20.

Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 21.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drugačije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje strane dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 22.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je pristanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos na istim poslovima zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 2. ovoga članka.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena utvrđenoga tim ugovorom.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona i ovog Kolektivnog ugovora ili ako radnik ostane raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je radnik sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Kod zaključivanja ugovora o radu na određeno vrijeme, poslodavac je dužan radniku omogućiti pravo izbora načina plaćanja sati rada po načelu preraspodjele radnog vremena sukladno članku 45. i 46. ovog Kolektivnog ugovora.

6. Ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove

Članak 23.

Poradi pretežno sezonskog poslovanja, za obavljanje stalnih sezonskih poslova može se sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove.

U slučaju sklapanja ugovora o radu iz stavka 1 ovog članka obveznik prijave na produženo osiguranje i uplate doprinosa za produženo osiguranje prema propisima o mirovinskom osiguranju je poslodavac.

Osim uglavaka iz članka 5. ovog Kolektivnog ugovora ugovor o radu iz stavka 1 ovog članka mora sadržavati i dodatne uglavke o:

- 1. uvjetima i vremenu za koje će poslodavac uplaćivati doprinos za produženo osiguranje*
- 2. roku u kojem je poslodavac dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u nerednoj sezoni*
- 3. rok u kojem je radnik dužan izjasniti se o ponudi iz točaka 1. i 2. ovog stavka, a koji rok ne može biti kraći od osam dana*

Ako radnik neopravdano odbije ponudu za sklapanje ugovora o radu iz stavka 3 ovog članka, poslodavac ima pravo od radnika tražiti povrat sredstava za uplaćene doprinose.

7. Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada

Članak 24.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu za obavljanje poslova u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca osim uglavaka iz članka 5. ovog Kolektivnog ugovora mora sadržavati i druge uglavke propisane Zakonom.

Na radnike koji su sklopili ugovor o radu iz stavka 1 ovog članka primjenjuju se odredbe ovog Kolektivnog ugovora o rasporedu radnog vremena, skraćenom radnom vremenu, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci, te sve druge ugovorene odredbe ovog Kolektivnog ugovora.

II. PRIPRAVNICI I VOLONTERI

Članak 25.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema predviđenom planu postoji potreba za popunu određenih poslova uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, kao i u slučaju kad Zavod za zapošljavanje ili druga organizacija preuzme obvezu nadoknaditi plaću, odnosno dio plaće ili troškova za njegovo osposobljavanje.

Članak 26.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno Zakonom ili drugim propisom uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja za završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

Volonterski rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako Zakonom nije drugačije propisano, na volontera se primjenjuju i odredbe ovog Kolektivnog ugovora, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

Članak 27.

Ako Zakonom nije drugačije određeno, pripravnički staž, uključujući i volonterski rad, traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- za poslove do zaključno V stupnja stručne spreme, najviše šest mjeseci
- za poslove VI stupnja stručne spreme, najviše devet mjeseci
- za poslove VII stupnja stručne spreme, najviše dvanaest mjeseci

Članak 28.

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.

Stručni ispit pripravnika sastoji se od općeg i posebnog dijela.

Općim dijelom stručnog ispita provjerava se poznavanje materije koja proizlazi iz struke pripravnika, a posebnim dijelom znanje potrebno za samostalno i uspješno obavljanje poslova za koje se pripravnik osposobljavao.

Članak 29.

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano Zakonom, drugim propisom, Kolektivnim ugovorom ili posebnim pravilnikom. Stručni ispit se polaže pred komisijom od tri člana. Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnost provjeravaju i imenuje ih pojedini poslodavac.

Pripravnički staž može se na prijedlog mentora skratiti najviše za polovinu vremena predviđenog trajanja.

Članak 30.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

III. RADNO VRIJEME

Članak 31.

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

Dnevno radno vrijeme može biti raspoređeno jednokratno, dvokratno i u smjenama, u punom, nepunom i preraspodijeljenom vremenu.

Radna mjesta za koja se može odrediti dvokratno radno vrijeme, određuju se ugovorom o radu.

Dvokratnim radnim vremenom smatra se raspored radnog vremena kod kojeg radnici između prvog i drugog dijela imaju stanku dužu od jednog sata.

Radnicima na određenim poslovima može se odrediti smjenski rad ugovorom o radu ili odlukom o rasporedu radnog vremena.

Smjenskim radom smatra se rad organiziran u najmanje dvije smjene s punim dnevnim radnim vremenom na način da se u jednakim ritmovima izmjenjuje raspored rada radnika dnevno, tjedno ili u nekom drugom vremenskom periodu.

Članak 32.

Poslodavac donosi, uz prethodno savjetovanje sa radničkim vijećem ili sindikatom, pisanu odluku o načelnom rasporedu radnog vremena. Zbog specifičnosti poslovanja i potreba organiziranja rada u ugostiteljstvu, osobito zbog pretežito sezonskog poslovanja, o tjednom i dnevnom rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

Raspored i trajanje radnog vremena utvrđeno prema odredbama iz stavaka 1. ovog članka može se izmijeniti zbog potrebe uvođenja hitnog prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena.

O rasporedu i promjeni radnog vremena poslodavac će obavijestiti radnika najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja hitnog prekovremenog rada.

O rasporedu i promjeni radnog vremena o kojem poslodavac ne obavijesti radnika najmanje tjedan dana unaprijed, radnik se nije dužan odazvati na posao, osim u slučaju uvođenja hitnog prekovremenog rada.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 33.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada, ne zahtjeva rad u punom radnom vremenu.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

Članak 4.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Članak 35.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 36.

Radi zaštite zdravlja radnika, radno vrijeme na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće otkloniti štetne utjecaje, utvrđuje se u trajanju kraćem od punog radnog vremena.

Članak 37.

Radnici koji rade sa skraćenim radnim vremenom ostvaruju sva prava kao da rade s punim radnim vremenom.

Članak 38.

Radnici kojima je radno vrijeme skraćeno prema odredbi članka 36., ne mogu se na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca niti im se može uvesti prekovremeni rad.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik koji radi na poslovima sa skraćenim radnim vremenom obvezan je obavljati u preostalom vremenu do punog radnog vremena poslove na kojima ne postoje štetni utjecaji, ako je to utvrđeno ugovorom o radu.

Obavljanje drugih poslova prema stavku 2. ovog članka ne smatra se prekovremenim radom.

4. Prekovremeni rad

Članak 39.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka radnik je obvezan raditi prekovremeno najviše do deset sati tjedno.

Članak 40.

O hitnom prekovremenom radu radnika je obvezan izvijestiti poslodavac najkasnije jedan dan unaprijed.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obvezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 41.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- *radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja uvjeta rada,*
- *trudnici*
- *malodobnom radniku,*
- *roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta.*

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad može raditi majka djeteta do tri godine starosti te samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti.

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se neposrednom rukovoditelju.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 42.

Zbog sezonske prirode djelatnosti, zastoja u poslu, odnosno povećanja obujma poslova u određenom vremenu, osiguranju većeg broja slobodnih dana i uštede energije, za dane državnih blagdana, naravi određenih poslova i u drugim slučajevima, može se uvesti preraspodjela radnog vremena.

Preraspodjela radnog vremena utvrdit će se početkom godine za tekuću kalendarsku godinu, sporazumom između poslodavca i radničkog vijeća.

Članak 43.

Zabranjen je rad malodobnika u preraspodjeljenom radnom vremenu.

Trudnica, majka s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti može raditi u preraspodjeljenom punom radnom vremenu samo ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Članak 44.

Radno vrijeme preraspodjeljuje se tijekom kalendarske godine na način da u jednom razdoblju traje kraće, a u drugom duže od punog radnog vremena.

Preraspodjeljeno radno vrijeme iznosi najduže 52 sata tjedno. Iznimno, za poslove sezonske naravi preraspodjeljeno radno vrijeme može trajati do 60 sati tjedno.

Članak 45.

U objektima sa cjelogodišnjim poslovanjem preraspodjela sati radnicima se mora osigurati na način da se fond sati za preraspodjelu iskoristi do kraja veljače slijedeće godine, a u objektima sa sezonskim poslovanjem do početka rada slijedeće sezone, a najkasnije do 1. lipnja iduće godine.

Ukoliko se radnicima ne osigura korištenje preraspodjele sukladno stavku 1 ovog članka, poslodavac je dužan radniku isplatiti novčanu naknadu u visini neiskorištenog broja sati ostvarenih pod uvjetima prekovremenog rada, najkasnije s isplatom plaće za veljaču, odnosno lipanj tekuće godine.

Članak 46.

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

- a) primjenu načela preraspodjele radnog vremena sa isplatom mjesečnog fonda sati uz produženje radnog odnosa za ostvarene sate u preraspodjeli iznad punog radnog vremena ili*
- b) 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.*

U slučaju iz stavka 1 alineja b) ovog članka, poslodavac je dužan upis sati izvršiti u radnu knjižicu radnika primjenjujući slijedeći obračun: ukupni broj ostvarenih sati u preraspodjeli iznad punog radnog vremena ostvarenog u ukupnom vremenu trajanja ugovora o radu podijeli se s brojem 6,666 , dobiveni rezultat podijeli se s brojem trideset (30), te tako dobiveni rezultat čini broj mjeseci i dana koji se upisuje u radnu knjižicu radnika sukladno propisima.

6. Korištenje radnog vremena

Članak 47.

Rad treba točno započeti i ne smije se prije vremena završiti.

Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se na način koji određuje poslodavac upisivanjem u evidenciju prisutnosti na radu.

V ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 48.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima pravo na stanku u trajanju od najmanje 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Radnik koji radi dvokratno radno vrijeme s prekidom dužim od 30 minuta, u radno vrijeme računa se 30 minuta nakon isteka prvog dijela radnog vremena.

Radnik koji radi dnevno duže od šest sati ima pravo na stanku srazmjerno dužini radnog vremena.

Članak 49.

Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac pisanom odlukom o rasporedu radnog vremena uz savjetovanje s radničkim vijećem.

Članak 50.

Ako je narav posla takva da onemogućuje prekid rada radi korištenja stanke, stanika se osigurava višekratnim korištenjem odmora u kraćem trajanju.

Članak 51.

Radnica koja nakon porodnog dopusta ili rada sa skraćenim radnim vremenom nastavi dobiti dijete, do njegove godine dana života, ima u tu svrhu, tijekom rada u punom radno vremenu, pravo koristiti dva sata za dojenje djeteta.

Vrijeme korištenja stanke iz stavka 1 ovog članka radnica će dogovoriti s neposrednim rukovoditeljem.

2. Dnevni odmor

Članak 52.

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

Iznimno na poslovima sezonske naravi, punoljetni radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 53.

Nedjelja je dan tjednog odmora.

Odlukom o rasporedu radnog vremena utvrđuju se poslovi na kojima je zbog prirode posla radnik obvezan raditi nedjeljom, a dan tjednog odmora osigurava mu se za svaki radni tjedan u razdoblju od iduća dva tjedna, a najkasnije u razdoblju od mjesec dana.

4. Godišnji odmor

Članak 54.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju najmanje 18 radnih dana u svakoj kalendarskoj godini.

Malodobni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje 24 radna dana.

Radnici koji rade na poslovima sa štetnim utjecajima, zbog čega im je priznato skraćeno radno vrijeme ili staž osiguranja s uvećanim trajanjem, imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana.

Članak 55.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, blagdani i neradni dani određeni Zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

Članak 56.

Na zakonski minimum trajanja godišnjeg odmora dodaje se broj dana godišnjeg odmora prema slijedećim kriterijima:

- a) za navršeni radni staž za svake tri godine staža 1 dan
- b) s osnova složenosti poslova:
 - radniku na radnom mjestu sa VII stupnjem obrazovanja 4 radna dana
 - radniku na radnom mjestu sa VI stupnjem obrazovanja 3 radna dana
 - radniku na radnom mjestu sa IV i V stupnjem obrazov. 2 radna dana
 - radniku na radnom mjestu do IV stupnja obrazovanja 1 radni dan
- c) s osnova invalidnosti i tjelesnog oštećenja 1 radni dan
- d) samohrani roditelj 2 radna dana
- e) s osnova uvjeta rada:
 - radnik na poslovima pranja rublja, kemijske čišćione, pranja posuđa, vatrogasca-kontrolora gospodarskog ulaza i izlaza za osoblje, sobarice 1 radni dan
- f) radnik koji je u prethodnoj godini ostvario više od 300sati noćnog rada 1 radni dan.

Pri izračunavanju broja dana prema kriteriju iz stavka 1. točke 1. ovog članka u obzir se uzimaju cijele godine radnog staža ostvarene do konca godine koja prethodi godini za koju radnik koristi godišnji odmor.

Članak 57.

Raspored korištenja godišnjeg odmora (plan korištenja) utvrđuje poslodavac najkasnije do 30. svibnja tekuće godine, polazeći od potrebe organizacije rada. Poslodavac je dužan, kada mu to organizacija rada omogućava, uvažiti

iskazane želje radnika za razdoblje korištenja godišnjeg odmora, osobito radnika sa malodobnom djecom.

Poslodavac je dužan radnika izvijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije korištenja.

O odluci o rasporedu korištenja godišnjeg odmora poslodavac će se savjetovati sa radničkim vijećem.

Članak 58.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, o čemu je dužan izvijestiti poslodavca najmanje 10 dana prije utvrđivanja rasporeda korištenja godišnjeg odmora.

Prvi dio godišnjeg odmora u trajanju od najmanje 12 radnih dana neprekidno radnik mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Dva dana godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti po želji, uz obvezu obavijesti poslodavcu 2 dana prije korištenja.

Članak 59.

Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, odnosno na jednu dvanaestinu pripadajućeg godišnjeg odmora u slučajevima:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije stekao pravo na godišnji odmor,*
- ako je radni odnos trajao manje od šest mjeseci,*
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.*

Radnici na sezonskim poslovima koji nemaju šest mjeseci neprekidnog rada u kalendarskoj godini za koju koriste godišnji odmor, imaju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 60.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Privremena nesposobnost za rad, vojna vježba ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustvovanja s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1 ovoga članka.

5. Plaćeni dopust

Članak 61.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na odsustvovanje s rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana za važne osobne potrebe i to za:

<i>– sklapanja braka</i>	<i>7</i>	<i>radnih dana</i>
<i>– rođenja djeteta</i>	<i>4</i>	<i>radna dana</i>
<i>– smrti bračnog supružnika, djeteta ili roditelja</i>	<i>7</i>	<i>radnih dana</i>
<i>– smrti roditelja bračnog supružnika, djedova i baka, braće i sestara</i>	<i>2</i>	<i>radna dana</i>
<i>– selidbe u istom mjestu</i>	<i>2</i>	<i>radna dana</i>
<i>– selidbe u drugo mjesto</i>	<i>3</i>	<i>radna dana</i>
<i>– elementarne nepogode većih razmjera</i>	<i>5</i>	<i>radnih dana</i>
<i>– teške bolesti člana uže obitelji (roditelji, djeca) izvan mjesta stanovanja</i>	<i>3</i>	<i>radna dana</i>
<i>– dobrovoljnog davanja krvi, za svako davanje, neposredno nakon davanja, uzastopno</i>	<i>2</i>	<i>radna dana</i>
<i>– školovanje i obrazovanje</i>	<i>6</i>	<i>radnih dana</i>

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme stručnog i općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja te obrazovanje za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, uz naknadu plaće, pod uvjetima utvrđenim ovim Kolektivnim ugovorom :

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i poslodavca uređuje se posebnim ugovorom.

Radnik je dužan pravodobno i prema okolnosti slučaja izvijestiti poslodavca o vremenu korištenja plaćenog dopusta.

Korištenje prava na plaćeni dopust u slučajevima utvrđenim stavkom 1. ovog članka, radnik ostvaruje u trenutku nastanka tih određenih važnih osobnih potreba, te u slučaju ponavljanja istih ili drugih slučajeva iz stavka 1. ovog članka u jednoj godini ima pravo na plaćeni dopust predviđen za svaki slučaj.

Ako se tijekom godine ponovi neki slučaj iz stavka 1. ovog članka, radnik može ostvariti pravo na plaćeni dopust najviše sedam dana u godini.

Radnik ne ostvaruje pravo na odsustvovanje s rada ukoliko okolnosti utvrđene stavkom 1. ovog članka nastupe kada radnik ne radi zbog korištenja slobodnih dana, bolovanja, neplaćenog dopusta ili drugih opravdanih slučajeva odsutnosti s rada.

6. Neplaćeni dopust

Članak 62.

Radniku se može na osobni zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

U slučaju da radnik koristi neplaćeni dopust prava i obveze radnika miruju, odnosno radnik ih ima pravo regulirati sukladno posebnim propisima.

VI ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI RADNIKA I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 63.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu zdravlja i života radnika.

Poslodavac će osigurati radniku radnu i zaštitnu odjeću i obuču sukladno propisima o zaštiti na radu.

Članak 64.

Poslodavac ima obvezu svakom radniku osigurati odgovarajuće osposobljavanje za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, posebno u obliku obavijesti i naputaka koji se odnose na njegovo radno mjesto i posao i to: kad radnika prima na posao, ako radnika premješta na drugi posao, ako se uvodi nova radna oprema ili mijenja postojeća, te ako se uvodi nova tehnologija.

Osposobljavanje se obavlja u radno vrijeme i na teret poslodavca.

Poslodavac može radniku uplaćivati dopunsko zdravstveno osiguranje.

Poslodavac može o svom trošku osigurati svim radnicima jedanput godišnje sistematske zdravstvene preglede.

Članak 65.

Radnik je obvezan:

- raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja,*
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada,*
- održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,*
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim zaštitnim sredstvima kao i na 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, pri sklapanju ugovora o radu i u tijeku rada, na tjelesne nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život i zdravlje radnika ili njegovu radnu sredinu,
 - ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
 - podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti,
 - pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen.

Članak 66.

Povjerenici radnika za zaštitu na radu biraju se po kriterijima zastupljenosti kao za radničko vijeće.

Kad poslodavac organizira rad u prostorima koji nisu u njegovom vlasništvu, tj. na izdvojenim radnima mjestima, izborima iz stavka 1 ovog članka mora se osigurati zastupljenost u tim radnim jedinicama.

O izabranim povjerenicama zaštite na radu poslodavac će biti izviješten u roku od 10 dana od dana izbora.

Članak 67.

Povjerenik radnika iz prethodnog članka djeluje u interesu radnika na području zaštite na radu, te prati primjenu propisa i naređenih mjera zaštite na radu u radnoj sredini u kojoj je izabran, s pravima i dužnostima utvrđenim Zakonom o zaštiti na radu.

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

Članak 68.

Poslodavac je dužan povjereniku osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti, davati mu sve potrebne obavijesti i omogućiti uvid u sve propise i isprave.

Povjerenik radnika koji postupa sukladno svojim ovlastima zaštićen je od postupaka poslodavca utvrđenih Zakonom o zaštiti na radu i Zakonom o radu.

Članak 69.

Povjerenik radnika ima pravo na četiri sata tjedno na teret poslodavca za obnašanje dužnosti iz zaštite na radu uz naknadu plaće kao da je radio.

Ako povjerenik na zahtjev poslodavca sudjeluje u planiranju unapređenja uvjeta rada i sl. ili na zahtjev inspektora rada prisustvovanje inspekcijskim nadzorima te radi obnašanja svojih dužnosti izostane s rada više od vremena

utvrđenog stavkom 1. ovog članka ima i za to vrijeme pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Povjerenik radnika ima pravo na odsustvovanje s rada radi osposobljavanja za zaštitu na radu (tečajevi, seminari, sastanci i sl.) sedam dana tijekom kalendarske godine.

Povjerenik radnika iz stavka 1. ovog članka može udružiti sate za rad u sindikatu i radničkom vijeću sukladno sklopljenom sporazumu s poslodavcem.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 70.

Radnici su obvezni poslodavcu ili osobi za to ovlaštenoj, dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblast rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke: za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva.

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihovih obitelji vođenje kojih je propisano Zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava iz rada i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog i mirovinskog osiguranja.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 71.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja podatke o radnicima smije prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

O prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku, poslodavac će donijeti odluku uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, kao i o imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.

5. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 72.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika sukladno odredbama Zakona o radu.

U cilju zaštite dostojanstva radnika, poslodavac će naročito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru obvezne

radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine, te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koji izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

Članak 73.

Poslodavac je dužan uz suglasnost radničkog vijeća imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac ili osoba iz stavka 1 ovog članka dužna je u roku od četiri dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

U postupku rješavanja pritužbi radnika, imenovana osoba može, ako ocijeni potrebnim, zatražiti izjašnjavanje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba. Imenovana osoba je obvezna pažljivo ispitati svaki navod radnika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika.

Radnik može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan sindikalni povjerenik, predstavnik radničkog vijeća ili pravni zastupnik.

Imenovana je osoba obvezna odmah poduzeti potrebne radnje radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika. Sadržaj poduzetih radnji i mjera ovisi o okolnostima slučaja (prijedlog drugačijeg rasporeda rada određenih radnika ako to priroda posla omogućava, razmještaj radnika u poslovnim prostorijama, usmeno upozorenje, pisano upozorenje uz najavu prestanka ugovora o radu, otkaz ugovora o radu i dr.).

Spolno uznemiravanje radnika od strane osoba koje su mu hijerarhijski nadređene, predstavlja tešku povredu obveza iz ugovora o radu.

U odnosu na prikupljene podatke i činjenice, te u odnosu na poduzete predložene mjere zaštite dostojanstva radnika, imenovana osoba je obvezna štiti privatnost i dostojanstvo sudionika i doprinositi atmosferi međusobnog uvažavanja i poštovanja zaposlenih radnika, nezavisno od njihovog hijerarhijskog položaja u radnoj sredini. Povreda odredbi o tajnosti podataka od strane osobe imenovane za primanje i rješavanje pritužbi radnika, predstavlja tešku povredu ugovora o radu.

VII PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

1. Plaća za izvršeni rad radnika

Članak 74.

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 na plaću za rad u posebnim uvjetima (teži uvjeti rada),
- povećanja plaće po osnovi izvršavanja poslova i radnih zadataka u opsegu i kvaliteti koja je veća od prosječne, odnosno uobičajene (stimulativni dio plaće).

Poslodavac je dužan isplatiti jednake plaće ženama i muškarcima za jednaki rad i rad jednake vrijednosti sukladno Zakonu o radu.

Članak 75.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak utvrđena na osnovi složenosti poslova radnog mjesta i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu, a u skladu s odredbama ovog Kolektivnog ugovora predstavlja najniži iznos kojeg je poslodavac dužan isplatiti radniku.

Normalnim učinkom smatra se puno izvršenje utvrđene norme, uobičajene za obavljanje određenih poslova.

Složenost poslova radnog mjesta u smislu odredbi ovog Kolektivnog ugovora sadrži: značaj radnog mjesta u poslovanju, potreban stupanj obrazovanja za obavljanje poslova radnog mjesta, stupanj odgovornosti radnog mjesta, potrebno radno iskustvo, zahtijevani stupanj kreativnosti i inicijativnosti, kao i ostale psihofizičke osobine potrebne za rad na određenom radnom mjestu.

Normalni uvjeti rada na pojedinom radnom mjestu su uvjeti koji su u pravilu prisutni tijekom cijelog radnog vremena, koje određuje tehnološki proces i njemu odgovarajuća organizacija rada, odnosno koji su uobičajeni za to radno mjesto i za djelatnost poslodavca.

Članak 76.

Osnovna plaća za najjednostavnije poslove označene koeficijentom 1,00 ne može biti niža od 45,5% prosječne bruto plaće u Republici Hrvatskoj na dan sklapanja ovog Kolektivnog ugovora.

Osnovna plaća radnika za složenije poslove odnosno radna mjesta utvrđuje se tako da se plaća iz stavka 1. ovog članka umnoži pripadajućim koeficijentom iz Tarifnog priloga ovog kolektivnog ugovora.

Osnovna plaća iz stavka 1. ovog članka 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.

Osnovna plaća utvrđuje se za mjesečni fond sati u visini 1/12 godišnjeg fonda sati na bazi punog radnog vremena.

Novčana svota iz stavka 1 ovog članka utvrđena je u bruto iznosu.

Članak 77.

Tarifni prilog je popis radnih mjesta sistematiziranih u grupe poslova redosljedom od najjednostavnijih do najsloženijih, na način da je za svako radno mjesto određen ponder njegove složenosti u odnosu na najjednostavnije poslove, izražen koeficijentom s dvije decimale.

Radno mjesto, odnosno poslovi i zadaci označeni koeficijentom 1,00 su najjednostavniji poslovi za čije obavljanje i razumijevanje radnih naloga nije potrebno posebno obrazovanje.

Odnos između osnovne plaće najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta utvrđuje se najmanje u omjeru 1,00 : 4,80 prema Tarifnom prilogu ovog Kolektivnog ugovora.

1.2. Dodaci na osnovnu plaću

Članak 78.

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

U godine radnog staža za koje radnik ima pravo na povećanje plaće iz prethodnog stavka uračunava se radni staž upisan u radnu knjižicu i uvećan za tekući radni staž kod poslodavca.

Članak 79.

U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi u dane blagdana ili neradne dane propisane Zakonom, u noćnom radu, dvokratno, nedjeljom ili prekovremeno ima pravo na sljedeće povećanje:

- za rad u dane blagdana i neradne dane propisane Zakonom 50%*
- za rad nedjeljom 35%*
- za rad na dan Uskrsa 50%*
- za prekovremeni rad 50%*
- za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata 15%*
- za rad u drugoj smjeni u slučaju stalnog smjenskog rada 10%*
- za noćni rad 30%*

Pod noćnim radom iz prethodnog stavka smatra se rad između 22,00 i 06,00 sati sljedećeg dana.

Prekovremenim radom smatra se rad duži od punog radnog vremena utvrđenog zakonom. Rad u preraspodijeljenom radnom vremenu ne smatra se prekovremenim radom.

Pravo na povećanje plaće iz prethodnog stavka radnik ostvaruje samo za sate rade odrađene u uvjetima iz stavka 1. ovog članka.

Vrijednost sata rada koji služi kao osnovica za obračun dodatka utvrđuje se na način propisan člankom 76. stavkom 4 ovog Kolektivnog ugovora.

Ako se radniku u tijeku jednog dana ponove dva ili više osnova po kojima se povećava osnovna plaća, tada se svi dodaci kumuliraju osim u slučaju ako je državni blagdan ili neradni dan utvrđen Zakonom nedjelja, tada radnik ostvaruje pravo na dodatak za rad na dan blagdana bez kumuliranja dodatka za rad nedjeljom.

1.3. Povećanje plaće za izuzetne radne rezultate (stimulativni dio)

Članak 80.

Kad radnik posebne i radne zadatke radnog mjesta na kojem radi obavlja u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate, poslodavac će mu isplatiti povećanu plaću. Poslodavac će primjenjivati niže navedene kriterije.

Doprinos radnika s temelja kvalitete rada utvrđuje se u odnosu na kvalitetu izvršenih poslova, odnosa prema gostima i strankama, pravovremenosti obavljanja poslova.

Doprinos radnika s temelja radne discipline, utvrđuje se u odnosu na pravovremeni dolazak i odlazak s posla, napuštanje radnog mjesta za vrijeme radnog vremena, iskorištenost radnog vremena i izvršenju poslova radnog mjesta.

Doprinos radnika s temelja obujma izvršenog rada utvrđuje se u odnosu na radne učinke, samoinicijativnost, kreativnost, unapređenje organizacije, povećanje efikasnosti rada, ostvarenje rezultata iznad planiranog.

Radniku koji ostvari po kriterijima utvrđenim ovim člankom rezultate rada veće od prosječnih, odnosno u uobičajenih plaća se povećava do 30% osnovne plaće radnika.

Iznos povećanja plaće iz prethodnog stavka određuje ovlašteni rukovoditelj na prijedlog osobe koja neposredno rukovodi i nadgleda rad radnika, a odluku o isplati stimulativnog dijela plaće donosi poslodavac.

1.4. Povećanje plaće za teže uvjete rada

Članak 81.

Osnovna plaća radnika povećava se u slučaju kad radnik povremeno radi u uvjetima rada težim od normalnih za to radno mjesto, koji zahtijevaju posebne psihofizičke napore radnika (na pr. buka, vlaga, teški fizički naponi s mogućim posljedicama za zdravlje, opasnost od pada, alata i sl.)

Osnovna plaća dodatkom iz prethodnog stavka će se povećati od 5% do 20% osnovne plaće radnika.

Teži uvjeti rada utvrđeni su ugovorom o radu.

1.5. Plaća pripravnika

Članak 82.

Pripravnik ima pravo na plaću u visini 80% osnovne plaće radnog mjesta određenim ugovorom o radu.

2. Naknada plaće

Članak 83.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih Zakonom, drugim propisom ili Kolektivnim ugovorom ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Članak 84.

Za dane blagdana i neradne dane određene Zakonom, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu kao da je radio.

Članak 85.

Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu kao da je radio.

Radnik ima pravo na naknadu za vrijeme godišnjeg odmora kod poslodavca gdje koristi godišnji odmor.

Članak 86.

Za dane kada koristi pravo na plaćeni dopust za važne osobne potrebe iz članka 61. ovog Kolektivnog ugovora, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 87.

Za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti (bolovanje), u razdoblju do 42 dana, radniku pripada naknada plaće radi spriječenosti za rad najmanje u iznosu propisanom propisima o zdravstvenom osiguranju.

Naknada plaće u visini 100% iznosa plaće pripada radniku za slučaj privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) zbog profesionalne bolesti ili bolesti na radu.

U vrijeme odsutnosti radnika s rada bez naknade plaće (neplaćeni dopust i sl.), kao i u slučajevima kada radnik ne radi, a poslodavac mu isplaćuje plaću ili naknadu plaće (korištenje tzv. slobodnih dana, plaćeni dopust i sl.), pravo. Na naknadu zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) radnik ostvaruje sukladno propisima o zdravstvenom osiguranju.

Članak 88.

Za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje, radnik ima pravo naknade plaće u visini kao da je radio.

Članak 89.

Ako radnik odbije raditi, zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Pravo na naknadu plaće iz prethodnog stavka radnik ostvaruje sve dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.

Članak 90.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio za rad u radničkom vijeću, sindikatu i kao povjerenik radnika zaštite na radu.

Članak 91.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio i kad ne radi jer 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 zaštitu pred nadležnim sudom u roku utvrđenom ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 92.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio za vrijeme kad ne radi zbog obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja sukladno mogućnostima i potrebama poslodavca.

Članak 93.

Pod naknadom plaće kao da je radnik radio u slučajevima ugovorenim ovim Kolektivnim ugovorom podrazumijeva se osnovna plaća radnog mjesta uvećana za dodatak za godine ukupnog radnog staža.

Naknadu plaće koju poslodavac radniku isplaćuje, isplaćuje zajedno s plaćom.

3. Rokovi i razdoblje isplate plaće

Članak 94.

Plaća se radnicima isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec nakon obavljenog rada. Rok za isplatu plaća je do 15-tog u mjesecu za prethodni mjesec.

Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan radniku uručiti obračun plaće, naknade plaće, otpremnine i drugih ugovorenih i isplaćenih novčanih prava.

Plaća se isplaćuje u novcu.

Plaća se isplaćuje u razdobljima koja ne smiju biti duža od mjesec dana.

Članak 95.

U slučaju da poslodavac na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće i otpremninu, te druga ugovorena novčana prava radnika ili ista ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknade plaće, otpremnine radnika i drugih novčanih prava, radniku uručiti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz prethodnog stavka ovog članka su ovršne isprave.

Članak 96.

Poslodavac je dužan predsjedniku radničkog vijeća i/ili sindikalnom povjereniku omogućit uvid u dokumentaciju o obračunu i uplati doprinosa za mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

5. Drugi novčani i nenovčani primici radnika

5.1. Regres za godišnji odmor

Članak 97.

Poslodavac će isplatiti regres za godišnji odmor najmanje u visini osnovne plaće za najjednostavnije poslove ugovorene ovim Kolektivnim ugovorom.

Poslodavac će regres za godišnji odmor isplatiti u mjesecu prije početka korištenja godišnjeg odmora za tekuću godinu.

5.2. Otpremnina za mirovinu

Članak 98.

U slučaju kad radnik ostvari pravo na mirovinu pripada mu otpremnina najmanje u neoporezivom iznosu utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak temeljem Zakona o porezu na dohodak.

5.3. Solidarna pomoć

Članak 99.

Poslodavac je dužan radniku, ili njegovoj obitelji isplatiti solidarnu pomoć u slijedećim slučajevima:

- smrti radnika*
- nastanka teške invalidnosti*
- bolovanja dužeg od 90 dana*

- smrti člana uže obitelji.

Iznosi za pojedine slučajeve ne mogu biti niži od neoporezivih iznosa utvrđenih Pravilnikom o porezu na dohodak, temeljem Zakona o porezu na dohodak.

5.4. Dnevnica za službeni put

Članak 100.

Radnik koji je po nalogu poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvo ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja.

Kada je radnik po nalogu poslodavca upućen na službeni put u zemlji ima pravo na naknadu prijevoznih troškova, naknadu za iznos hotelskog računa za noćenje i dnevnicu. U slučaju da službeni put traje 8 sati, radnik nema pravo na dnevnicu već se to radno vrijeme računa kao redovno. U slučaju da radnik provede na službenom putu od 8 do 12 sati, pripada mu iznos 50% dnevnice, a više od 12 sati puni iznos dnevnice.

Poslodavac je dužan isplatiti dnevnicu najmanje u neoporezivom iznosu propisanom Pravilnikom o porezu na dohodak temeljem Zakona o porezu na dohodak.

Dnevnica za službeni put u inozemstvo isplaćuje se pod uvjetima i u visini propisanoj za tijela državne uprave.

Članak 101.

Nakon povratka sa službenog putovanja radnik je dužan sačiniti obračun i predati ga računovodstvenoj službi poslodavca najkasnije trećeg dana po povratku s putovanja.

Putnom obračunu moraju biti priloženi svi dokazi o učinjenim troškovima puta i račun o usluzi smještaja. Prilikom predaje putnog obračuna radnik je dužan vratiti iznos više isplaćene akontacije. Ako radnik ne preda razliku akontacije, iznos ostatka akontacije odbit će mu se od sljedeće isplate dijela plaće, bez obzira na iznos postojećih zabrana na plaću i njihovu visinu.

5.5. Terenski dodatak

Članak 102.

Ako radnik obavlja poslove i zadatke za poslodavca izvan mjesta svog stalnog prebivališta, poslodavac će mu isplatiti terenski dodatak za boravaka na terenu u zemlji, koji ne može biti niži od neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak temeljem Zakona o porezu na dohodak.

Za boravak na terenu u inozemstvu, poslodavac će isplatiti radniku terenski dodatak najmanje u neoporezivom iznosu utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak temeljem Zakona o porezu na dohodak, odnosno u valuti zemlje u kojoj se obavlja rad na terenu.

Članak 103.

Ako poslodavac na svoj trošak radniku osigura smještaj i/ili plati troškove prehrane na terenu, terenski dodatak iz prethodnog članka umanjit će se za iznos troškova smještaja i /ili prehrane.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

5.6. Naknada za odvojeni život od obitelji

Članak 104.

Ako poslodavac ima potrebu za radom radnika čije je mjesto stalnog prebivališta izvan mjesta u kojem je sjedište poslodavca, odnosno izvan mjesta rada radnika, isplatit će mu naknadu za odvojeni život, najmanje u neoporezivom iznosu utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak temeljem Zakona o porezu na dohodak.

Ako je radniku osiguran smještaj i prehrana, visina ove naknade smanjit će se za iznos tih troškova.

Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

5.7. Jubilarne nagrade

Članak 105.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekidni radni staž navršen kod poslodavca, a odluka je pravovaljana trenutkom kad radnik navrší:

- 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

Iznosi ne mogu biti niži od neoporezivih utvrđenih Pravilnikom o porezu na dohodak temeljem Zakona o porezu na dohodak.

Poslodavac je dužan jubilarnu nagradu isplatiti radniku najkasnije s plaćom za mjesec studeni u godini u kojoj je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Pod neprekinutim radnim stažem smatra se rad radnika kod pravnih prednika poslodavca i u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

5.8. Naknada troškova prijevoza

Članak 106.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i iz posla u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne karte u mjesnom i međumjesnom prometu.

U slučajevima kada postoji mogućnost korištenja više alternativnih sredstava prijevoza, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla u visini cijene one vrste prijevoza koja je najpogodnija za poslodavca.

U slučajevima kada radnik nema mogućnosti prijevoza javnim prometom poslodavac je dužan utvrditi i isplatiti radniku naknadu troškova prijevoza vodeći računa o približno sličnim relacijama za koje je moguće utvrditi cijenu mjesečne odnosno pojedinačne karte za sredstva javnog prijevoza.

Naknada troškova prijevoza obračunava se zadnji dan u mjesecu a isplaćuje s plaćom.

5.9. Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 107.

Ako radnik po nalogu poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe poslodavca, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u visini od 30% cijene litre benzina eurosuper 95 po prijeđenom kilometru.

Poslodavac će nalog iz prethodnog stavka izdati za svaki posao, odnosno svaki radni nalog zasebno.

5.10. Dar djetetu i Božićnica

Članak 108.

Poslodavac će osigurati sredstva za poklon djetetu do navršene 15-te godine starosti, roditelju – nositelju zdravstvenog osiguranja djeteta, a iznos ne može biti niži od neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak temeljem Zakona o porezu na dohodak.

Članak 109.

Poslodavac će radniku isplatiti u novcu i osigurati poklon u naravi za Božićne blagdane.

Iznosi ne mogu biti niži od neoporezivih propisanih poreznim propisima za te namjene.

5.11. Nagrada učenicima i studentima

Članak 110.

Učenicima i studentima na obaveznoj praksi u punom radnom vremenu, pripada nagrada u visini koju međusobno ugovore poslodavac i obrazovna ustanova koja upućuje učenika i studenta na praksu, ukoliko učenik i student s poslodavcem ne ugovore drukčije.

Ukoliko nije zaključen ugovor sukladno prethodnom stavku ovog članka, učenicima i studentima pripada nagrada srazmjerno vremenu provedenom na radu, a najviše do visine neoporezivog dijela propisanog zakonom, i to:

- a) učenicima I razreda 30%, II razreda 40%, III razreda 50% i IV razreda 60% najniže osnovne plaće kod poslodavca,
- b) studentima I godine 50%, II godine 60%, III godine 70% i IV godine 80% najniže osnovne plaće kod poslodavca.

VIII IZUMI, TEHNIČKA I STRUKOVNA UNAPREĐENJA

Članak 111.

Radniku koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanja mogućnosti tehničkih unapređenja u svezi s djelatnošću poslodavca, poslodavac će posebnom odlukom odobriti novčana sredstva za stručnu literaturu, odnosno potrebnu opremu.

Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju tom poslodavcu.

Na izum kojeg radnik ostvari izvan rada ili koji nema veze s radom, a u svezi je s djelatnošću poslodavca, poslodavac ima pravo prvokupa.

Posebnim ugovorom utvrdit će se nadoknada za primijenjeno tehničko unapređenje koje je predložio radnik.

Radniku, odnosno grupi radnika, za izum ili tehničko unapređenje pripada naknada koja se određuje na temelju osnovice utvrđene u ugovoru.

Strukovno unapređenje je rješenje kojim se unapređuje i inovira struka u postupku kreiranja određenog tehnološkog postupka ili konačnog proizvoda, a kojim se postiže bolja kvaliteta proizvoda, ušteda materijala, energije, vremena, unapređuje proces proizvodnje i u konačnici dobiva novi proizvod koji ne mora biti predmet patenta.

IX PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu

Članak 112.

Ugovor o radu prestaje

- 1. smrću radnika,*
- 2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,*
- 3. kad radnik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik ne dogovore drugačije,*
- 4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog nesposobnosti za rad,*
- 5. sporazumom radnika i poslodavca,*
- 6. otkazom,*
- 7. odlukom nadležnog suda.*

Članak 113.

Neovisno o razlogu prestanka ugovora o radu, poslodavac je obvezan u roku od osam dana od dana prestanka radnog odnosa, radniku vratiti sve njegove osobne isprave i uručiti mu primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

U slučaju smrti radnika, poslodavac je obvezan isprave iz prethodnog stavka uručiti članovima obitelji radnika.

Smatra se da je poslodavac ispunio obvezu uručivanja primjerka odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ako radniku uruči presliku propisanog obrasca odjave ovjerenu od strane nadležnih tijela mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

Na zahtjev radnika, poslodavac je obvezan radniku izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 114.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o stranama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,*
- u slučaju novčanih dugovanja poslodavca prema radniku, vrstu i rok namirenja istog,*
- datum prestanka ugovora o radu.*

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i poslodavac, odnosno osoba koju on ovlasti.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 115.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz

Članak 116.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- *ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),*
- *ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobito uvjetovani otkaz) ili*
- *ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).*

Članak 117.

Poslovni i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako ga ne može obrazovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima.

Članak 118.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 119.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, poslodavac ili po njemu ovlaštena osoba dužna je radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnosti otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 120.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ne navodeći za to razlog.

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.

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 121.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obje ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 122.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Članak 123.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

1.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 124.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

3.5 Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 125.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja porodnog dopusta, dopusta za njegu djeteta s većim smetnjama u razvoju, korištenje prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe, te u drugim slučajevima opravdane odsutnosti radnika s rada određenim Zakonom.

4. Otkazni rok

Članak 126.

U slučaju redovitog otkaza poslodavca, otkazni rok je:

- *dva tjedna-ako je radnik u radnom odnosu proveo kod istog poslodavca neprekidno
manje od godinu dana*
- *jedan mjesec-ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno godinu dana*
- *dva mjeseca-ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno dvije godine*
- *tri mjeseca-ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno pet godina*
- *četiri mjeseca-ako je zaposlenik u radnom odnosu proveo neprekidno deset godina*
- *pet mjeseci-ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno petnaest godina*
- *šest mjeseci-ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno dvadeset i više godina*

Članak 127.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo na naknadu plaće odsustvovati s rada šest sati tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 128.

Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

5. Otpremnina

Članak 129.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

U slučaju da se radniku ne isplati otpremnina prije zapošljavanja kod drugog poslodavca, a u slučaju statusnih promjena poslodavca ili drugog pravnog posla, radnik ostvaruje sva prava sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 130.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u iznosu najmanje od jedne prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojem se otkazuje ugovor o radu, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao sukladno prethodnom stavku, osim ako je odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima sukladno zakonu.

X OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 131.

Radnik koji smatra da mu se poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1 ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Poslodavac je dužan pisane odluke o ostvarivanju pojedinačnih prava i obveza radnika neposredno uručiti radniku ili dostaviti preporučeno poštom na posljednju adresu koju je radnik prijavio poslodavcu.

Neovisno od postupka utvrđenog stavkom 1. ovog članka, radnik koji smatra da je prema njemu nepravedno postupljeno od strane nadređenog radnika, suradnika ili uprave društva, može se na postupanje prema njemu žaliti nadređenom ili upravi društva, a može se obratiti za posredovanje radničkom vijeću.

Članak 132.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akta u svezi s ostvarenjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku.

Radniku se može odluka dostaviti i putem pošte, na adresu koju je prijavio poslodavcu. U slučaju odbijanja prijama ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči istog.

Istekom roka od 8 dana od isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje izvršeno.

Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

Odluka poslodavca koja se uručuje radniku treba sadržavati uputu o podnošenju zahtjeva za zaštitu prava.

XI NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 133.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Članak 134.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 135.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cijene ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se vještačenjem.

Članak 136.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu do najviše 500,00 kuna ako je prouzrokovana:

- 1. tučnjavom više radnika u vrijeme rada,*
- 2. učestalim zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,*
- 3. zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad,*
- 4. nenošenjem propisane radne odjeće na radnom mjestu,*
- 5. odbijanje pružanja stručne pomoći radnicima kod poslodavca,*

Članak 137.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz članka 134. mnogo veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Članak 138.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je istom naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 139.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovnog stanja, te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

Odredba stavka 1 ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s umišljanjem.

2. Odgovornost poslodavca

Članak 140.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, ili svim vrstama diskriminacije utvrđenim Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1 ovog članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 141.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine, a teče od dana saznanja za štetu i počinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

Članak 142.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete odgovornoj osobi zastarijeva istekom roka određenog za zastaru kaznenog gonjenja.

Članak 143.

Potraživanje naknade štete koju poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplaćene naknade.

XII UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 144.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti pravodobno i djelotvorno zastupanje interesa i prava članova sindikata.

Poslodavac je radi osiguranja uvjeta za rad sindikata obvezan osigurati pristup podacima i informacijama važnim za ostvarenje prava iz stavka 1 ovog članka.

Članak 145.

Ukoliko kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće sva prava i obveze radničkog vijeća preuzima sindikalni povjerenik.

Sporazumom o suodlučivanju s poslodavcem i o uvjetima za rad radničkog vijeća i sindikata utvrditi će se pobliže uvjeti rad i način funkcioniranja radničkog vijeća i sindikata.

Članak 146.

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 najmanje 7 dana.

Članak 147.

Poslodavac je dužan sindikatu osigurati najmanje sljedeće:

- 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. Isključuje se tisak koji ima političko promidžbeni značaj.*
- obračun i naplatu sindikalne članarine i sindikalnih kredita putem isplatnih lista, a uz suglasnost radnika.*

Članak 148.

Sindikalni povjerenik će aktivnosti iz članka 144. stavka 1 ostvarivati na način koji ne šteti poslovanju, odnosno koji ne ometa proces rada.

Sindikat će obavijestiti poslodavca o izboru sindikalnog povjerenika u pisanom obliku u roku od 10 dana od izbora.

Članak 149.

Sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac ne može, bez suglasnosti sindikata:

- *smanjiti plaću, osim u slučajevima smanjenja plaće svim radnicima i*
- *otkazati ugovor o radu ili ga na drugačiji način staviti u nepovoljni položaj.*

Ako se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnost, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, suglasnost može nadomjestiti sudska odluka.

Članak 150.

Sindikalni povjerenik ili druga osoba koja u obavljanju sindikalne djelatnosti sazna poslovnu, službenu ili drugu zakonom zaštićenu tajnu, dužna je takvu tajnu čuvati i ne smije je neovlašteno priopćiti drugim radnicima ili trećim osobama.

Poslovna tajna utvrđuje se posebnim pravilnikom koji donosi poslodavac.

XIII PRAVA I OBVEZE UGOVORNIH STRANA I NAČIN RJEŠAVANJA SPOROVA

1. Ponašanje ugovornih strana

Članak 151.

Ugovorne strane dužne su se zalagati za poštivanje odredaba ovog Kolektivnog ugovora i za njegovu pravilnu provedbu.

Ugovorne strane dužne su se suzdržavati od svakog djelovanja koje bi bilo u suprotnosti s odredbama Kolektivnog ugovora, sprječavale ili otežavale njegovu provedbu.

2. Socijalni mir

Članak 152.

Za vrijeme važenja ovog Kolektivnog ugovora strane će se suzdržati od industrijskih akcija (štrajka, lock outa i dr.)

Obveza čuvanja socijalnog mira ne odnosi se na pitanja o kojima je pokrenut zahtjev za otpočinjanje kolektivnih pregovora radi njihovog uređenja niti na postupanje strana ugovora u slučaju neuspjelog pokušaja mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova predviđenih ovim Kolektivnim ugovorom.

Obveza čuvanja socijalnog mira ne odnosi se na industrijske akcije, prosvjede i sl. koje kao potporu pregovaračkim odborima organiziraju Samostalni

sindikata ugostiteljstva i turizma Hrvatske ili Savez samostalnih sindikata Hrvatske.

Obveza čuvanja socijalnog mira ne odnosi se ni na razloge za koje se može organizirati štrajk, a propisani su Zakonom o radu i pravilima Sindikata o štrajku.

3. Zaključivanje, izmjene i dopune Kolektivnog ugovora

Članak 153.

Postupak za sklapanje novog Kolektivnog ugovora pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorne strane, najkasnije trideset dana prije isteka roka važnosti ovog Kolektivnog ugovora.

Ugovorne strane mogu u bilo koje vrijeme predložiti izmjene odnosno dopune ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 154.

Ugovorna strana koja želi izmjenu odnosno dopunu Kolektivnog ugovora predlaže drugoj strani svoj obrazloženi zahtjev u pisanom obliku.

Druga strana se je o prijedlogu izjasniti u roku od 30 dana od primitka zahtjeva iz prethodnog stavka.

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.

Odredbe stavka 1 i 2 ovog članka primjenjuju se i na postupak sklapanja novog Kolektivnog ugovora.

4. Mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova

Članak 155.

Ugovorne strane suglasne su da će postupak mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova provoditi po važećim zakonskim propisima.

Članak 156.

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.

Postupak pred arbitražom strane mogu urediti posebnim pravilnikom.

Ako strane postupak pred arbitražom ne urede posebnim pravilnikom, postupak će se urediti sporazumom strana sklopljenim nakon nastanka spora. U sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu strane će odrediti pitanja koja iznose pred arbitražu.

Arbitraža može odlučiti samo o pitanjima koja su pred nju iznijele strane spora.

Članak 157.

Ako se radi o sporu o tumačenju ili primjeni Zakona, drugog propisa ili Kolektivnog ugovora, arbitraža će svoju odluku temeljiti na Zakonu, drugom propisu ili Kolektivnom ugovoru.

Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora, arbitraža će svoju odluku temeljiti na pravičnosti.

Ako strane spora u Kolektivnom ugovoru ili sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu ne odrede drugačije, arbitražna odluka mora biti obrazložena.

Protiv arbitražne odluke nije dopuštena žalba.

Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora, arbitražna odluka ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

5. Tijelo za tumačenje Kolektivnog ugovora

Članak 158.

Ugovorne strane imenuju zajedničko tijelo za tumačenje odredbi ovog Kolektivnog ugovora i praćenje njegove primjene.

Zajedničko tijelo ima šest članova od kojih svaka strana imenuje trojicu.

6. Otkaz Kolektivnog ugovora

Članak 159.

Svaka strana može otkazati Kolektivni ugovor.

Otkaz je potrebno drugoj strani prethodno najaviti u pisanom obliku. Rok primjene ovog Kolektivnog ugovora od datuma otkazivanja ne može biti kraći od šest mjeseci.

Po otkazivanju Kolektivnog ugovora, svaka strana može tražiti sklapanje novog kolektivnog ugovora.

XIV PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 160.

Strane se obvezuju u pravilu polugodišnje razmotriti izvješće tijela iz članka 158. ovog Kolektivnog ugovora, utvrditi postoje li sporne odredbe o primjeni Kolektivnog ugovora i ocijeniti postoje li razlozi zbog kojih bi trebalo inicirati izmjene i dopune Kolektivnog ugovora.

Svaka strana ovlaštena je inicirati sastanak za razmatranje pitanja iz prethodnog stavka.

Članak 161.

Troškove pripremanja, praćenja i ostvarivanja ovog Kolektivnog ugovora snose potpisnici, svaki u svom dijelu.

Članak 162.

Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na neodređeno vrijeme.

Članak 163.

Smatra se da je ovaj Kolektivni ugovor sklopljen kad ga potpišu ovlašteni predstavnici potpisnika, a primjenjuje se od _____ 2003. godine.

Kolektivni ugovor će se objaviti na način kako je to utvrđeno Pravilnikom o vođenju evidencije i objavi kolektivnih ugovora.

U Zagrebu, _____ 2003.

HUP Zagreb d. d.
predsjednik Uprave
Anđelko Leko

Samostalni sindikat ugostiteljstva
i turizma Hrvatske
Sindikalni povjerenik

Nezavisni sindikat ugostiteljstva i
hoteljerstva
Sindikalni povjerenik
Zdenko Turčinović