

**P R E D N A C R T**

**K O L E K T I V N I     U G O V O R**

Sindikata trgovina i usluga Zadar , Trg Petra Zoranića 1/III  
i

\_\_\_\_\_ zaključili su dana \_\_\_\_\_ slijedeći

**KOLEKTIVNI     UGOVOR**

Za zaposlene u djelatnosti trgovine , ugostiteljstva i svim oblicima  
obrtništva

**I**

**TEMELJNE     ODREDBE**

**Članak 1.**

Ovim Kolektivnim ugovorom ( u daljnjem tekstu : Ugovor ) uređuju se prava i  
obveze zaposlenih iz rada i temeljem rada ( U daljnjem tekstu: zaposlenici), kao i prava i  
obveze poslodavaca temeljem Zakona o radu

**Članak 2.**

Pod pojmom radnika u smislu ovog ugovora, podrazumijevaju se svi zaposleni,  
koji su sklopili ugovor o radu.

**PODRUČJE VAŽENJA**

**Članak 3.**

Ugovor važi za području zadarske Županije.

**Članak 4.**

Ugovor se primjenjuje na fizičke i pravne osobe ( u daljnjem tekstu poslodavac ),  
koje obavljaju djelatnost trgovine, ugostiteljstva i svih oblika obrtništva.

#### VREMENSKO VAŽENJE

##### Članak 5.

- 1) Ugovor stupa na snagu danom potpisa.,a zaključuje se na vrijeme od \_\_\_\_\_.
- 2) Ugovorne strane se obvezuju započeti pregovore o obnovi ugovora, najkasnije tri mjeseca prije isteka roka na koji je isti zaključen.

#### TEMELJNA NAČELA PRIMJENE UGOVORA

##### Članak 6.

Potpisnici su suglasni , da će se zalagati i rukovoditi slijedećim načelima:

- međusobne suradnje u području radnih odnosa , socijalnog sigurnosti i zapošljavanja
- promicanja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja
- poticanje zaključivanja kolektivnog ugovora
- mirnog rješavanja sporova.

#### NAČELO PRIMJENE UGOVORA

##### Članak 7.

- 1) Ugovorne strane obvezuju se primjenjivati ugovor u dobroj vjeri.
- 2) Ako se promijene okolnosti , koje nisu postojale , niti su bile poznate u trenutku zaključivanja ugovora, potpisnici se obvezuju da neće jednostrano prekršiti ugovor, već će drugoj strani predložiti izmjenu i dopunu ugovora.

##### Članak 8.

- 1) Ugovor obvezuje i sve osobe , koje su pristupile ugovoru , te sve osobe , koje su naknadno postale članovi udruge, koja je potpisala ugovor.
- 2)Odredbe ovog ugovora ne primjenjuju se na prava i obveze direktora, odnosno predsjednika uprave, članova uprave i drugih osoba , za koje su međusobna prava i obveze utvrđene zasebnim ugovorima.

## II

### **MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA**

#### MIRENJE

##### Članak 9.

- 1) Ako nastane kolektivni radni spor, koji bi mogao dovesti do štrajka, provesti će se postupak mirenja.

- 2) Mirenje provodi Mirovno vijeće , koje se sastoji od tri člana, od kojih jednog imenuju poslodavci, jednog sindikat, a trećeg sporazumno obje strane.
- 3) Ako se oko trećeg člana obje strane ne mogu usuglasiti , zatražiti će se da ga imenuje Gospodarsko socijalno vijeće.

#### ROKOVI MIRENJA

##### Članak 10.

- 1) Postupak mirenja pokreću ugovorne strane, dostavljanjem pisanog prijedloga drugoj strani.
- 2) Ugovorna strana ,koja pokreće postupak mirenja, dužna je imenovati svog člana Mirovnog vijeća , odmah u pisanom prijedlogu. ili najkasnije u roku 24 sata od pisanog prijedloga.
- 3) U daljnjem roku od 24 sata ugovorne strane ,dužne su se sporazumjeti oko trećeg člana Mirovnog vijeća , odnosno zatražiti GSV , da ga oni imenuju u roku od 24 sata od primitka zahtjeva.
- 4) Ako se ugovorne strane drugačije ne sporazume, Mirovno vijeće je dužno predložiti rješenje u roku od 3 (tri) dana od dana imenovanja svih članova
- 5) Ako ugovorne strane ili Mirovno vijeće propuste bilo koji od gore navedenih rokova, smatra se da je mirenje bezuspješno.

#### PRIHVAT I UČINCI MIRENJA

##### Članak 11.

- 1) Ugovorne strane mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog Mirovnog vijeća, o čemu se moraju izjasniti prvog idućeg radnog dana nakon primitka prijedloga.
- 2) Ako se ugovorna strana ne izjasni o prijedlogu Mirovnog vijeća u roku iz st. 1. ovog članka , smatra se da ga nije prihvatila.
- 3) Prijedlog kojeg prihvate obje ugovorne strane ima pravnu snagu i učinak kolektivnog ugovora.

#### TROŠKOVI MIRENJA

##### Članak 12.

Troškove mirenja snosi poslodavac.

#### ARBITRAŽA

##### Članak 13.

- 1)Ugovorne strane mogu se dogovoriti da nastali kolektivni spor riješe i pred arbitražom.

2) Sastav , način odlučivanja, te rokovi arbitraže u slučaju iz st. 1. ovog članka , posebno će se ugovoriti.

#### POSREDOVANJE

#### Članak 14.

1) Ugovorne strane u svakom slučaju se mogu sporazumjeti o rješavanju spora posredovanjem trećih.

### III

#### ŠTRAJK

#### SUZDRŽAVANJE OD ŠTRAJKA I UVJETI ZA DOPUŠTANJE

#### Članak 15.

- 1) Sindikati se obvezuju da neće štrajkati za vrijeme važenja ugovora, a radi pitanja, koja su ugovorom riješena.
- 2) Sindikati pridržavaju pravo na štrajk , u koliko se ne poštuju odredbe ovog ugovora.
- 3) Sindikati pridržavaju pravo na štrajk solidarnosti s drugim sindikatima uz najavu prema odredbama ovog ugovora.
- 4) Sindikati pridržavaju pravo na štrajk radi pitanja koja ugovorom nisu riješena i za slučaj oko izmjene ili dopune ovog ugovora.

#### ZABRANA OMETANJA ŠTRAJKA

#### Članak 16.

1) Poslodavci ne smiju sprječavati ili ometati štrajk, koji je organiziran u skladu s zakonom, ugovorom i pravilima sindikata.

#### NAJAVA ŠTRAJKA

#### Članak 17.

- 1) Štrajk se mora najaviti poslodavcu u pisanom obliku.
- 2) U pismenu , kojim se štrajk najavljuje sindikat mora naznačiti razloge štrajka, mjesto, dan i vrijeme štrajka, te podatke o štrajkaškom odboru i osobama koje rukovode štrajkom.
- 3) Štrajk ne smije započeti prije završetka postupka mirenja.

#### RUKOVOĐENJE ŠTRAJKOM

##### Članak 18.

- 1) Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sindikata.
- 2) Članove štrajkaškog odbora, odnosno osobe koje obavljaju dužnosti štrajkaškog odbora poslodavac ne može odrediti da rade za vrijeme štrajka.

#### OBVEZE I OVLAŠTI ŠTRAJKAŠKOG ODBORA

##### Članak 19.

- 1) Štrajkaški odbor sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati da li se štrajk odvija u redu i na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprječavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima i obavlja druge poslove.
- 2) Štrajkaški odbor dužan je razmotriti svaku inicijativu za mirno rješavanje, koju mu uputi poslodavac s kojim je u sporu, te na nju odgovoriti u obliku u kojem je upućena.

#### POSLOVI KOJI SE NE SMIJU PREKIDATI

##### Članak 20.

- 1) Na prijedlog poslodavca sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.
- 2) Pravila o poslovima, koji se ne smiju prekidati, uključuju i broj zaposlenih, koji trebaju raditi u vrijeme štrajka.
- 3) Štrajk ne smije započeti dok se ne utvrde poslovi koji se ne smiju prekidati i broj djelatnika koji moraju raditi.
- 4) Ako poslodavac ne dostavi prijedlog iz st.1. ovog članka do najave štrajka, organizator štrajka može samostalno izraditi pravila o tim poslovima i obavijestiti poslodavca dan prije početka štrajka.

#### PRAVA SUDIONIKA ŠTRAJKA

##### Članak 21.

- 1) Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno zakonu, ugovoru i pravilima sindikata, radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj.

IV

**TUMAČENJE UGOVORA**

OSNIVANJE I OVLASTI  
KOMISIJE ZA TUMAČENJE

Članak 22.

- 1) Ugovorne strane osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje ugovora u koju svrhu svaka imenuje po tri predstavnika i njihove zamjenike.
- 2) komisija za tumačenje ugovora:
  - daje tumačenje odredaba ovog Ugovora
  - prati izvršenje ovog ugovora i izvještava obje strane o kršenju ugovora
  - može donijeti poslovnik o svome radu
- 3) Ugovorne strane se obvezuju osnovati zajedničku komisiju za tumačenje ugovora najkasnije u roku od 15 dana od dana potpisivanja ugovora.

NAČIN RADA KOMISIJE

Članak 23.

- 1) Komisija donosi svoje odluke natpolovičnom većinom svih članova.
- 2) Ako se komisija ne može složiti oko tumačenja odredbi ovog ugovora, povjeriti će tumačenje neutralnom stručnjaku.
- 3) Pri izboru neutralnog stručnjaka i određivanje rokova u kojima se treba donijeti odluka, na odgovarajući način će se primijeniti odredbe članka 10. ovog ugovora.
- 4) Neutralni stručnjak ima pravo na naknadu, koju zajednički podmiruju ugovorne strane.
- 5) Tumačenje neutralnog stručnjaka ,komisija je obavezna prihvatiti kao svoje i kao takvo predočiti ugovornim stranama.
- 6) Tumačenje komisije obvezna su i dostavljaju se podnosiocu te svim poslodavcima na koje se odnosi.

ROKOVI ZA TUMAČENJE

Članak 24.

- 1) Na zahtjev ugovornih strana , komisija je dužna dati tumačenje ugovora najkasnije u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.
- 2) Neutralni stručnjak dužan je dati tumačenje u roku od 10 dana od dana primitka zahtjeva komisije za tumačenje.

## **IZMJENA , OTKAZ I OBNOVA UGOVORA**

### IZMJENE I DOPUNE UGOVORA

#### Članak 25.

- 1) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog ugovora.
- 2) U ime sindikata izmjene i dopune ovog ugovora podnosi pregovarački odbor.
- 3) Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog ugovora, mora se pisano očitovati u roku od 15 dana , od dana primitka, te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od primitka prijedloga.
- 4) U ponašanju protivnom odredbi stavka 3. ovog članka , stekli su se uvjeti za primjenu odredaba mirenja.

### OTKAZ KOLEKTIVNOG UGOVORA

#### Članak 26.

- 1) Svaka ugovorna strana može ugovor otkazati u pisanom obliku s otkaznim rokom od tri mjeseca.

## VI

## **RADNI ODNOSI**

### ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

#### Članak 27.

- 1) Radnik zasniva radni odnos kod poslodavca danom sklapanja ugovora o radu u pisanom obliku, koji mu se uručuje na prvi radni dan. Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.
- 2) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru. Ukoliko poslodavac ne postupi sukladno točki 1. i 2. ovog članka smatra se da je sa radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, osim ako poslodavac u roku od godine dana od početka rada ne dokaže suprotno
- 3) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno i određeno vrijeme .
- 4) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti kada se radi o:
  - sezonskom poslu,
  - zamjeni privremeno nenezočnog radnika,

- vremenski i stvarno ograničenoj narudžbi ili drugom privremenom povećanju posla,
- privremenim poslovima za kojima poslodavac ima iznimnu potrebu,
- ostvarenju određenog poslovnog pothvata ili ukrecaju posade na brod, drugim slučajevima utvrđenim zakonima.

#### PROBNI RAD

##### Članak 28.

- 1) Ugovorom o radu može se ugovoriti probni rad.
- 2) Probni rad traje najdulje:
  - tri mjeseca za poslove za koje se traži VI – VII stupanj stručne spreme
  - jedan mjesec za poslove za koje se traži niži stupanj stručne spreme.
- 3) Probni rad može se zaposleniku iznimno produžiti zbog objektivnih razloga, za onoliko vremena, koliko je bio odsutan ( bolest, mobilizacija i dr.), ako je bio odsutan najmanje 10 dana.

##### Članak 29.

- 1) Otkaz zbog neudovoljavanja na probnom radu mora biti u pisanom obliku i obrazložen.
- 2) Ako se otkaz iz st. 1. ovog članka ne dostavi zaposleniku najkasnije posljednjeg dana rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

#### PRIPRAVNICI

##### Članak 30.

- 1) Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom , koji se osposobljava za samostalni rad, za koji se školovao.
- 2) Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži od IV- VII stupnja stručne spreme.
- 3) Radi osposobljavanja za samostalni rad , pripravnik se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.
- 4) Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program obučavanja.

#### PRIPRAVNIČKI STAŽ

##### Članak 31.

- 1) Pripravnički staž može trajati najduže :
  - do tri mjeseca za poslove IV stupnja stručne spreme
  - do šest mjeseci za poslove V-VI stupanj stručne spreme
  - do dvanaest mjeseci za poslove VII « «

- 2) Na zahtjev pripravnika pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocjeni da se pripravnik osposobio za samostalni rad.

#### STRUČNI ISPIT

#### Članak 32.

- 1) Pripravnik polaže stručni ispit, ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.
- 2) Pripravnik mora dobiti ispitni program i literaturu.
- 3) Prije polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od:

- pet radnih dana za poslove IV stupnja
- sedam « « « V-VI «
- deset « « « VII

#### PONAVLJANJE ISPITA I PRESTANAK UGOVORA O RADU

#### Članak 33.

- 1) Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana, ako ni tada ne položi, poslodavac mu može redovito otkazati.

### VII

#### **RADNO VRIJEME**

##### RADNI TJEDAN

#### Članak 34.

- 1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.
- 2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na najviše 5 radnih dana u tjednu s izuzetkom na poslovima koji po svojoj naravi zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena, na najviše šest radnih dana.
- 3) Za poslove koji se obavljaju u smjenskom radu, odnosno poslove koji zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena, poslodavac može odrediti drugačiji dnevni ili tjedni raspored, ali isključivo u petodnevnom, odnosno šestodnevnom radnom tjednu..

##### PREKOVREMENI RAD

#### Članak 35.

- 0) Prekovremeni rad ima pravo odrediti poslodavac u slučaju hitnosti obavljanja poslova, u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova.
- 0) U hitnoj potrebi prekovremenog rada zaposlenika izvješćuje njemu nadležna odgovorna osoba.

Članak 36.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radniku , koji radi u skraćenom radnom vremenu
- malodobnom radniku
- trudnici

SKRAĆENO RADNO VRIJEME

Članak 37.

Radi zaštite zdravlja radnika . na radnim mjestima, na kojima je osigurana zaštita na radu, može se utvrditi skraćeno radno vrijeme.

Radnici, koji rade na skraćenom radnom vremenu, imaju sva prava, kao da su u punom radnom odnosu.

VIII

**ODMORI I DOPUSTI**

STANKA

Članak 38.

- 2) Radnik u tijeku trajanja dnevnog rada ima pravo na stanku od 30 (trideset) minuta.
- 2) Radnik, koji radi dvokratno radno vrijeme, a prekid rada, koji između prvog i drugog dijela traje više od 30 (trideset) minuta, za stanku se računa prekid nakon prvog dijela radnog vremena.
- 2) Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac

ODMOR IZMEĐU DVA RADNA DANA  
NAJDUŽE NEPREKIDNO TRAJANJE RADA

Članak 39.

- 3) Između dva uzastopna radna dana , radnik ima pravo na odmor u trajanju od najkraće 12 sati neprekidno.
- 3) Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno, osim u slučaju više sile ( nesreće, elementarne nepogode, požara i dr.)

TJEDNI ODMOR

Članak 40.

- 2) Tjedni odmor radnik će koristiti nedjeljom, ako je prijeko potrebno da radnik radi i nedjelju, mora mu se u slijedećem tjednu osigurati dan tjednog odmora.
- 2) Na poslovima koji po svojoj prirodi imaju drugačiji raspored radnog vremena, tjedni odmor se koristi u trajanju od 48 sati i u pravilu su to subota i nedjelja.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 41.

- 2) Radnik ima pravo najmanje 18 ( osamnaest) radnih dana godišnjeg odmora u svakoj kalendarskoj godini.
- 2) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako, da se na 18 dana dodaju dani prema dužini radnog staža i to:

- 1 - 5 godina	1 dana
- 5 - 10 «	2 «
- 10 – 15 «	3 «
- 15 – 20 «	4 «
- 20 – 25 «	5 “

preko 25 godina 7 dana

DANI KOJI SE NE URAČUNAVAJU  
U GODIŠNJI ODMOR

Članak 42.

- 1) Pri utvrđivanju godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora te blagdani i neradni dani.
- 2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koju je utvrdio ovlaštenu liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

KORIŠTENJE GODIŠNJEG ODMORA  
U DJELOVIMA

Članak 43.

- 2) Radnik može koristiti godišnji odmor u 2 (dva ) dijela.
- 2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio u trajanju od najmanje 12 radnih dana neprekidno, mora koristiti tijekom kalendarske godine, za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, a poslodavac mu je dužan to osigurati.
- 2) Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora koristiti najkasnije do 30 lipnja slijedeće godine, a poslodavac mu je dužan to osigurati
- 2) Radnik ima pravo koristiti 2 puta po jedan dan godišnjeg odmora po vlastitoj želji, uz obvezu, da o tome obavijesti poslodavca, odnosno osobu, koju on ovlasti, najmanje dva dana ranije.
- 2) Radnici, koji zbog mobilizacije u Hrvatsku vojsku ili zbog radne obveze, nisu koristili godišnji odmor, imaju pravo koristiti neiskorišteni godišnji odmor za prethodnu godinu po demobilizaciji ili po prestanku radne obveze, s tim da vrijeme korištenja određuje poslodavac.
- 2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koju je utvrdio ovlaštenu liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora. Po prestanku razloga u dogovoru s poslodavcem, radnik redovno nastavlja koristiti godišnji odmor ili će ga koristiti kasnije.

RASPORED KORIŠTENJA  
GODIŠNJEG ODMORA

Članak 44.

1) Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika, te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge.

ODLUKA O KORIŠTENJU  
GODIŠNJEG ODMORA

Članak 45.

- 6) Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora, poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju odmora, najkasnije 30 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- 6) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora, odnosno samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.
- 6) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje godišnjeg odmora.
- 6) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora
- 6) Troškovi iz stavka 4. ovog članka smatraju se putni i dr. troškovi.
- 6) Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza, koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u visini određenoj ovim ugovorom.
- 6) Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci, koje je radnik imao zbog prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom

NAKNADA PLAĆE ZA VRIJEME  
KORIŠTENJA GODIŠNJEG ODMORA

Članak 46.

.1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove plaće u prethodnom mjesecu.

PLAĆENI DOPUST

Članak 47.

1) Radnik tijekom jedne kalendarske godine ima pravo na oslobađanje od obveza rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u slijedećim slučajevima:

- |   |               |
|---|---------------|
| - sklapanje braka   | 5 radnih dana |
| - rođenje djeteta   | 5 «           |
| - smrt supružnika (bračnog ili vanbračnog), djeteta, roditelja, ili unuka | 5 «           |
| - smrt brata ili sestre, djeda, bake te roditelja supružnika              | 2 «           |

- selidbe u istom mjestu stanovanja	1	«
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	2	
- teške bolesti djeteta, roditelja	2	“
- elementarne nepogode	5	«

- 7) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u st. 1 ovog članka, neovisno o broju dana, koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

#### NEPLAĆENI DOPUST

#### Članak 48.

1) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to.

5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi

10 radnih dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu

5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima

2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja, vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i dr.).

- 7) Školovanje i stručno usavršavanje iz st. 1. ovog članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca

### IX

#### ODGOVORNOSTI I NAKNADA ŠTETE RADNIKA

#### Članak 49.

1) Radnik, koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje i počinii štetu, dužan je istu nadoknaditi poslodavcu u visini knjigovodstvene ili procijenjene cijene stvari.

0) Poslodavac može odrediti paušalni iznos, koji radnik treba uplatiti do utvrđenja stvarne štete, ali ne veći od 300,00 Kn i to u slijedećim slučajevima:

- ako svojim ponašanjem nanese štetu ugledu firme ili poslodavca
- za zastoje u radu, zbog nestručnog rukovanja sredstvima rada
- štete nastale tučnjavom radnika
- zastoja u radu nastalog zbog zakašnjenja na posao ili izostanka sa posla za vrijeme rada
- prijevremenog napuštanja posla ili nemarnog rada
- prestankom rada prije otkaznog roka
- neopravdanog izostanka s posla.

#### Članak 50.

- 1) Ako je šteta po utvrđenju veća od paušala određenog u stavku 1 ovog članka poslodavac može zahtijevati isplatu stvarne štete.

### Članak 51.

- 1) Potraživanja naknade štete od radnika zastarijeva za tri godine, a teče od dana saznanja za štetu i počinitelja.
- 1) Ako je šteta uzrokovana počinjenjem krivičnog djela, a zastara krivičnog gonjenja predviđa duži ili kraći rok zastare, tada će se primijeniti rok zastare za krivično gonjenje.
- 1) Poslodavac može u cijelosti ili djelomično osloboditi radnika od obveze naknade štete, kada šteta nije učinjena namjerno, kao i pod uvjetom, da je radnik poduzeo sve radnje da štetu spriječi ili smanji, te da bi nadoknada štete ugrozila egzistenciju radnika i njegove obitelji.

### ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

### Članak 52.

- 1) Poslodavci su dužni osigurati takve uvjete rada, kojima se štiti zdravlje i sigurnost radnika na radu, a u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu i drugim propisima.
- 2) Poslodavci su dužni poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnosti i zdravlja radnika, uključujući i njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu te pružanja informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.
- 3) Poslodavci su dužni osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida u skladu s posebnim propisima.
  - 1) Poslodavac je dužan radniku prije stupanja na rad omogućiti da se upozna organizacijom rada i zaštitom na radu.
  - 1) Radnik nije dužan raditi na poslovima i zadacima ili mjestu rada na kojima ne postoje uvjeti ili nisu provedene mjere u srhu zaštite života, zdravlja ili sigurnosti radnika (ljudi), sve dok se takvi uvjeti ne stvor odnosno mjere ne provedu, prema odredbama zakona, s pravom na naknadu plaće kao da je radio.
  - 1) Ovlaštena osoba sindikata ili opunomoćenik sindikata osposobljen za pitanja zaštite na radu, svojim rješenjem zabraniti će rad radniku, skupini radnika ili poslovnoj jedinici, na poslovima gdje nisu osigurani uvjeti za rad prema Zakonu o zaštiti na radu i dr. propisima.
  - 1) Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada u skladu s uputama poslodavca.
  - 1) Radnik, koji je u slučaju ozbiljne, neposredne ili neizbježne opasnosti napustio svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog ponašanja u odnosu na druge radnika, osim ako je prema posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

## PRESTANAK UGOVORA O RADU

### OTKAZNI ROKOVI I OTPREMNINA

#### Članak 53.

- 1) Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik
- 1) Kada otkazuje radnik otkazni rok iznosi najviše 15 mjesec dana, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore.
- 1) Svakome radniku kojemu poslodavac otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu.
- 1) Iznimno od odredbi predhodnog stavka ovog članka, radniku s 30 i više godina staža kod istog poslodavca isplaćuje se otpremnina u visini najmanje 60% prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.
- 1) Ako radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća već naknada plaće prema posebnim propisima ili mu je isplaćivana umanjivana plaća uz naknadu preostalog dijela plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi radnik ostvario da je radio u punom radnom vremenu
- 1) Otpremnina se isplaćuje najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

#### OTKAZ UVJETOVAN SKRIVLJENIM PONAŠANJEM RADNIKA I IZVANREDNI OTKAZ

#### Članak 54.

- 8) Poslodavac može redovito otkazati radniku Ugovor o radu, ako utvrdi, da je povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:
  - neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza.
  - Neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada poslodavca.
  - Nedorovoljenog korištenja sredstvima poslodavca
  - Povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta.
  - Odavanja poslovne tajne određene Zakonom, drugim propisima ili Pravilnikom poslodavca
  - Zlouporebe položaja ili prekoračenja ovlasti.
  - Nanošenja znatnije štete
  - Nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovo šikaniranje
  - Zlouporebe korištenja bolovanja
- 8) Radi kršenja obveze iz st. 1. ovog članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetom utvrđenim člankom 107. Zakona o radu

XI

**PLAĆE I NAKNADE PLAĆE**

Članak 55.

- 1) Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.
- 2) Osnovnu plaću zaposlenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je zaposlenik raspoređen i osnovice za izračun plaće uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.
- 3) Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanja plaća.
- 4) Osnovica za plaću za 2002. god. iznosi                      kuna.
- 5) Ugovorne strane suglasne su da će se radna mjesta i uvjeti rada kategorizirati posebnim aktom u roku od tri mjeseca od dana potpisa ovog Ugovora.

ISPLATA PLAĆE

Članak 56.

- 2) Poslodavac je dužan isplatiti radniku plaću do 15-og dana u mjesecu za prethodni mjesec.
- 2) U slučaju nepoštivanja st. 1. ovog članka poslodavac je obavezan zaračunati kamatu .
- 2) Zaposlenici imaju pravo izabrati banku, preko koje će im se isplaćivati plaća.

ODSUTNOST TAJNOSTI PLAĆE

Članak 57.

- 0) u djelatnostima, obuhvaćeni ovim Ugovorom, nema tajnosti plaće
- 0) javnost plaća , osigurava se pravom uvida ovlaštenih predstavnika sindikata u obračun plaća, ako to zahtjeva radnik.

UVEĆANJA PLAĆE

Članak 58.

- .1) osnovna plaća uvećati će se :

- za rad noću	40 %
-prekovremeni rad	50 %
- za rad subotom	25 %
-za rad nedjeljom	35 %
-za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata i rad u smjenama	10 %
- 2) za rad u dane blagdana i neradnih dana, utvrđenim Zakonom, te za rad na Uskrs , radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150 %
- 0) Noćnim radom smatra se rad u vremenu između 22 sata navečer i 06 sati ujutro. idućeg dana.

POVEĆANJE PLAĆE ZA RADNI STAŽ

#### Članak 59.

- 1) osnovna plaća iz čl. 60 st. 1. povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0.5 %.
- 2) Pravo na povećanje osnovne plaće prema st. 1. ovog članka pripada radniku za radni staž, koji je upisan u radnu knjižicu, uvećan za tekući radni staž kod poslodavca (računajući pune godine )

#### STIMULATIVNI DIO PLAĆE

#### Članak 60.

- 3) poslodavac može utvrditi kriterije i mjerila za vrednovanje i ostvarenje većih rezultata rada, stimulacija na rad.
- 3) Radnik mora biti unaprijed upoznat s tim mjerilima
- 3) Stimulativni dio plaće obračunava se u postotku na osnovnu plaću

#### POVEĆANJE PLAĆE NA OTEŽANE UVJETE RADA

#### Članak 61.

- 3) Kada radnik radi u uvjetima težim od normalnih uvjeta rada osnovica plaće povećati će se za 10 % i to slijedećim elementima:
  - utjecaj okoline ( zračenje , buka , vibracije, kemijske i biološke štetnosti, rad u povećanoj vlazi... )
  - opterećenja ( rad uz obavezno korištenje zaštitnih sredstava )
- povećan rizik o nastanku ozljeda na radu i profesionalnih bolesti
- rad na zagađujućim i prljavim tvarima.
- Radno mjesto s težim uvjetima rada utvrđuje Inspekcija zaštite na radu po zahtjevu poslodavca ili sindikata.

#### NAKNADA PLAĆE

#### Članak 62.

- 1) radnik ima pravo na naknadu plaće, kao da je radio redovno radno vrijeme za :
  - plaćenog dopusta
  - godišnjeg odmora
  - vrijeme državnih blagdana, neradnih dana određenih Zakonom
  - vrijeme obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od poslodavca ili sindikata.
  - zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje.

NAKNADA PLAĆE ZA VRIJEME  
BOLOVANJA RADNIKA

Članak 63.

- 1) ako je radnik odsutan sa posla zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85 % njegove osnovne plaće , ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započelo bolovanje.
- 3) naknada u 100 % iznosu osnovne plaće pripada radniku, kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

OTPREMNINA

Članak 64.

- 1) radnik , koji odlazi u mirovinu, ima pravo na otpremninu u visini tri zadnje osnovne plaće radnika.

POMOĆ

Članak 65.

- 1) radnik i njegova obitelj ima pravo na pomoć u slučaju:
  - smrti radnika, ako život izgubi pri obavljanju posla u visini prosjeka tri zadnje osnovne plaće radnika i troškove pogreba.
  - smrti radnika u visini 2 zadnje osnovne plaće radnika.
  - smrti supružnika, djeteta i roditelja u visini jedne osnovne plaće.

DNEVNICE I NAKNADE  
TROŠKOVA PUTOVANJA

Članak 66.

- 1) kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu pravo naknade prijevoznih troškova, naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje i dnevnica u iznosu neoporezivog iznosa za tu godinu
- 1) dnevnicu se obračunava prema trajanju putovanja i to.
  - puna dnevnicu od 12 – 24 sata
  - pola « 8 – 12 «

TERENSKI DODATAK

Članak 67.

- 1) za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegovog stalnog boravka radnik ima pravo na terenski dodatak u visini, koja mu pokriva povećane troškove života u tim okolnostima.
- 1) Puni iznos terenskog dodatka iznosi dnevno 5% prosječne mjesečne plaće isplaćene u gospodarstvu RH u predhodnom mjesecu.

- 1) Zaposleniku se umanjuje puni iznos terenskog dodatka za 20% ako mu je osigurana prehrana te daljnjih 30 % ako mu je osigurano noćenje.
- 1) Uz terenski dodatak zaposlenik ostvaruje i pravo na naknadu troškova prijevoza do kuće i natrag dva puta mjesečno javnim prijevozom.
- 1) Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed , a najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec
- 1) Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju

#### NAKNADE ZA ODVOJENI ŽIVOT

##### Članak 68.

- 2) radnici, koji budu premješteni na rad izvan sjedišta poslodavca, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta poslodavca, pripada mu pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji.
- 2) Naknada za odvojeni život iznosi 50% prosječne mjesečne plaće isplaćene po zaposleniku u gospodarstvu RH u predhodnom mjesecu.
- 2) Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

#### NAKNADA ZA KORIŠTENJE PRIVATNOG AUTOMOBILA

##### Članak 69.

- 6) ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknaditi će mu se troškovi u visini 30 % cijene litre benzina ( euro super ) po prijednom kilometru

##### Članak 70.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, mjesnim javnim prijevozom u visini troškova godišnje ili mjesečne karte.

Ako zaposlenik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni troškovi utvrđuju se u visini međumjesnog i mjesnog javnog prijevoza,

Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućava zaposleniku redoviti dolazak na posao i odlazak s posla, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojemu je taj prijevoz organiziran.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se unaprijed i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec.

#### OSIGURANJE RADNIKA

##### Članak 71.

- 1) ugovorne strane su sporazumne, da će se kolektivno osiguranje radnika (polica osiguranja) od posljedica nesretnog slučaja, za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata, urediti aneksom ovome ugovoru u roku od 60 dana od potpisivanja ovog Ugovora.

## JUBILARNA NAGRADA

### Članak 72.

Zaposleniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidan rad kod istog poslodavca i to:

1. 5 godina	- u visini 1,00 osnovice iz st.2. ovog članka
2. 10 godina	- " 1,25 "
3. 15 godina	- " 1,50 "
4. 20 godina	- " 2,75 "
5. 25 godina	- " 2,00 "
6. 30 godina	- " 2,50 "
7. 35 godina	- " 3,00 "
8. 40 godina	- " 3,50 "

2. Osnovica za isplatu jubilarnih nagrada iznosi najmanje 1750,00 kn, netto..

3. Jubilarna nagrada isplaćuje se u roku od 30 dana od dana kada je zaposlenik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

### Članak 73.

Zaposlenicima pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u jednakom iznosu od najmanje 400, 00 kn.

Djetetu zaposlenika mlađem od 15 godina pripada pravo na dar u prigodi dana Sv. Nikole u iznosu ne manjem od 200,00 kn. netto.

Sredstva iz st2. isplaćuju se roditelju koji ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji prema Zakonu o porezu na dohodak ili roditelju koji ne podliježe oporezivanju prema propisima o porezu na dohodak, a dijete je preko njega osigurano.

## XIII

### ANEKS KOLEKTIVNOM UGOVORU

0. UTVRĐIVANJE OSNOVNE PLAĆE
0. TABLICA RADNIH MJESTA PO GRUPAMA I KOEFICIJENTIMA SLOŽENOSTI POSLOVA

: