**KOLEKTIVNI UGOVORI**

**1249**

Na temelju zaključka pregovaračkih odbora SINDIKATA TURIZMA I USLUGA HRVATSKE (STUH) – ZAGREB, Krešimirov trg 2, i UDRUGE HRVATSKIH PUTNIČKIH AGENCIJA (UHPA) – ZAGREB, Izidora Kršnjavoga 1, sačinjen je pročišćeni tekst Kolektivnog ugovora za putničke agencije (dalje u tekstu KUPA). Pročišćeni tekst sadržava: Kolektivni ugovor za putničke agencije, sklopljen 12. lipnja 2002. godine, Dodatak I KUPA sklopljen dana 13. travnja 2006. godine, Dodatak II KUPA sklopljen 21. listopada 2010. godine i Dodatak III sklopljen 4. srpnja 2011. godine.

|  |  |
| --- | --- |
| Za Pregovarački odbor STUH-a | Za Pregovarački odbor UHPA-e |
| Predsjednik STUH-a | Predsjednik UHPA-e |
| **Eduard Andrić** | **Boris Žgomba** |

**KOLEKTIVNI UGOVOR ZA PUTNIČKE AGENCIJE**

**(pročišćeni tekst)**

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se na članove Samostalnog sindikata ugostiteljstva i turizma Hrvatske, zaposlene kod pravnih i fizičkih osoba učlanjenih u UHPA (u daljnjem tekstu: poslodavac) na teritoriju Republike Hrvatske, utvrđene Nacionalnom klasifikacijom djelatnosti za djelatnosti u razredima 79.11 (djelatnosti putničkih agencija), NKD 79.12 (djelatnosti organizatora putovanja – turoperatora), i 79.90 – ostale rezervacijske usluge i djelatnosti povezane s njima.

Ovaj se Kolektivni ugovor odnosi i na članove ovog Sindikata zaposlene u putničkim agencijama koje su u sudskom registru nadležnog suda registrirane i za obavljanje drugih djelatnosti.

Pod pojmom radnik, u smislu primjene ovog Kolektivnog ugovora, podrazumijevaju se svi radnici, zaposleni na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćenim radnim vremenom, kao i radnici koji poslove svog radnog mjesta obavljaju kod kuće.

Kolektivni ugovor se ne primjenjuje na radnike s posebnim ovlaštenjima.

Prilikom istupanja poslodavca iz UHPA-e ili istupanja radnika iz sindikata, na radnike se do sklapanja novog Kolektivnog ugovora, a najduže godinu dana, nastavlja primjenjivati ovaj Kolektivni ugovor.

Članak 2.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju se neposredno, ako za primjenu pojedinih odredbi nije potrebna odgovarajuća razrada u kolektivnom ugovoru kod poslodavca, ili sporazumu poslodavca i radničkog vijeća.

Ako bi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili sporazumom između poslodavca i radničkog vijeća kod poslodavca, neko pravo bilo utvrđeno u manjem obujmu od prava koja proizlaze iz ovog Kolektivnog ugovora, primjenjuju se odredbe ovog Kolektivnog ugovora.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom i zakonom primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 2a.

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

Diskriminacijom se smatra i uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

Odredbe kolektivnog ugovora, pravilnika o radu i ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija na nekom od temelja utvrđenog Zakonom o radu ništave su.

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

*Zasnivanje radnog odnosa*

Članak 3.

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

Članak 4.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. 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 5., 6., 7. i 8. stavaka 1. ovog članka može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajuće članke kolektivnog ugovora i pravilnika o radu koji ta pitanja uređuju.

Članak 5.

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

Ako poslodavac u roku iz stavka 1. ovog članka ne sklopi sa radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je sa radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 6.

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 uglavka iz čl. 4. 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 pravo za vrijeme rada u inozemstvu,

4. uvjetima vraćanja u zemlju,

5. neradnim danima i blagdanima u koje radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće.

Članak 7.

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.

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

Članak 8.

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.

Poslodavac snosi sve troškove liječničkih pregleda.

Članak 9.

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

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

Članak 10.

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

*Probni rad*

Članak 11.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

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

– do trećeg platnog razreda tarifnog priloga ovog Kolektivnog ugovora u trajanju do dva mjeseca

– za četvrti i peti platni razred tarifnog priloga ovog Kolektivnog ugovora u trajanju do četiri mjeseca

– za šesti platni razred tarifnog priloga ovog Kolektivnog ugovora u trajanju do pet mjeseci

– za sedmi platni razred tarifnog priloga ovog Kolektivnog ugovora do šest mjeseci.

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

Članak 12.

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

*Ugovor o radu na neodređeno vrijeme*

Članak 13.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje strane dok ga jedna od njih ne otkaže 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.

*Ugovor o radu na određeno vrijeme*

Članak 14.

Radnik može iznimno sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme osobito kad se radi o:

– sezonskom poslu,

– zamjeni privremeno odsutnog radnika

– vremenski stvarno ograničenom ili drugom privremenom povećanju opsega poslova,

– privremenim poslovima za obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu,

– ostvarivanju određenog poslovnog pothvata ili projekta.

Članak 15.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

*Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada*

Članak 15a.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu za obavljanje poslova u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca sklapa se sukladno odredbama Zakona.

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

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 16.

Poslodavac je dužan poduzeti mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući mjere za sprječavanje rizika na radu, pružanje informacije i osposobljavanje radnika za rad na siguran način, te brigu za potrebnu organizaciju i sredstva.

Poslodavac je dužan kod uvođenja novih tehnologija informirati radnike, odnosno njihove povjerenike za sigurnost na radu, o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika.

U cilju prilagođavanja tehničkom napretku, poslodavac je u obvezi planirati tehnološki razvoj proizvodnog ili radnog procesa općenito, na način da stalno nastoji opasne tehnologije uklanjati iz radnog procesa, zamjenjujući ih neopasnim ili manje opasnim.

Poslodavac je dužan radniku nabaviti zaštitnu odjeću, obuću i drugu opremu, ako je to potrebno s obzirom na zaštitu zdravlja radnika, siguran rad ili ekonomičnije obavljanje posla.

Poslodavac je obvezan radnika upozoriti na opasnost u poslu kojeg obavlja.

Članak 17.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi mjere zaštite na radu.

Svaki radnik odgovoran je za osobnu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

Članak 18.

Radnici su obvezni poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke: za obračun 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.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi poslodavca. Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 19.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima 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 imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke. Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, suglasnost daje sindikalni povjerenik.

Članak 19a.

Poslodavac je dužan uz prethodnu 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 osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili sporazumom sindikata i poslodavca, regulirat će se način i postupak rješavanja pritužbi radnika za slučajeve sprječavanja uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Članak 20.

Poslodavac može radnika osigurati za slučaj ozljeda na radu i oboljenja od profesionalnih bolesti.

RADNO VRIJEME

Članak 21.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Raspored tjednog radnog vremena, početak i završetak te stanka za odmor, utvrđuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca, sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća, a za specifične poslove ugovorom o radu.

Raspored radnog vremena potrebno je u pisanom obliku dati na uvid radnicima najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

*Nepuno radno vrijeme*

Članak 22.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i obujam posla, odnosno organizacija rada, ne zahtijeva rad s punim radnim vremenom.

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

Članak 23.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u nekim danima u tjednu, što će se utvrditi rasporedom radnog vremena.

Ako radnik radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavaca za preraspodjelu nepunog radnog vremena potreban je pristanak radnika.

Članak 24.

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

Ako ugovorom o radu nije drugačije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

*Skraćeno radno vrijeme*

Članak 25.

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

Popis poslova i trajanje radnog vremena poslodavac će utvrditi u katalogu poslova, odnosno, u posebnom prilogu kolektivnog ugovora kod poslodavca.

*Prekovremeni rad*

Članak 26.

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

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka radnik je obvezan raditi prekovremeno, najviše do 8 sati tjedno.

Članak 27.

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

Izuzetno, u slučaju kad je prekovremeni rad prijeko potreban radi: dovršavanja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu; zamjene radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju, i drugim sličnim slučajevima, radnik je obvezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 28.

Prekovremeni rad se ne može odrediti maloljetnom radniku.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

*Preraspodjela radnog vremena*

Članak 29.

Zbog prirode djelatnosti putničkih agencija i organizatora putovanja puno i nepuno radno vrijeme preraspodjeljuje se tako sa tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena ili radnik u određenom razdoblju ne radi. Prosječno radno vrijeme tijekom dvanaest neprekidnih mjeseci ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Razdoblje u kojem temeljem preraspodjele radno vrijeme traje dulje od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najdulje 6 mjeseci. Preraspodijeljeno radno vrijeme radnika za poslove sezonske naravi ne smije biti duže od 60 sati tjedno, pod uvjetom da radnik dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Radnik koji ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Preraspodjela radnog vremena detaljnije se utvrđuje kolektivnim ugovorom u trgovačkom društvu ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca a sadržava plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova, broja i popisa radnika koji su dali pisanu izjavu iz st. 2. ovo članka.

Članak 29a.

Noćni rad je rad koji neovisno o vremenu njegova trajanja radnik obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Noćni radnik je radnik koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog radnog dana radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi u vremenu noćnog rada najmanje 1/3 svog radnog vremena.

Pri utvrđivanju rasporeda radnog vremena poslodavac je dužan voditi računa da rad noćnog radnika ne može trajati duže od osam sati dnevno, osim za radnika koji radi na radnom mjestu na kojem to priroda radnog mjesta zahtjeva (kao na primjer: vozačice/vozača, voditeljice/voditelja brodice, turističke vodičkinje/vodiča i pratiteljice/pratitelja, animatorice/animatora i slično), u kojem slučaju rad radnika može trajati duže od osam sati, ali ne duže od dvanaest sati dnevno.

Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada kao noćnog radnika poslodavac je dužan omogućiti zdravstveni pregled sukladno posebnom propisu.

Članak 30.

Brisan.

Članak 31.

Brisan.

ODMORI I DOPUSTI

Članak 32.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na stanku od najmanje 30 minuta.

Radnik koji radi dnevno duže od punog radnog vremena ima pravo na stanku srazmjerno dužini radnog dana.

Radnik koji u iznimnim slučajevima radi 10 sati dnevno ima pravo na stanku od 60 minuta.

Ovisno o rasporedu radnog vremena i prirodi posla, način korištenja stanke u takvim slučajevima utvrdit će se kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

Članak 33.

Žena koja nakon rodnog dopusta ili rada sa skraćenim radnim vremenom nastavi dojiti dijete, ima u tu svrhu tijekom rada pravo – u punom radnom vremenu – koristiti dva sata za dojenje djeteta prije početka rada ili dva sata povezati sa stankom za odmor te koristiti krajem radnog vremena. U takvim slučajevima moguće je dogovorno s poslodavcem utvrditi da će koristiti dva sata prije početka rada, a stanku za odmor na kraju radnog vremena, uvijek na način kako je za radnicu povoljnije.

Članak 34.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Iznimno od odredbe prethodnog stavka, dnevni odmor za punoljetne radnike koji rade na sezonskim poslovima ne može se odrediti u neprekidnom trajanju kraćem od deset sati dnevno, niti tjedni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od dvadeset sati, pri čemu se tom radniku korištenje dnevnog zamjenskog odmora mora osigurati prije početka sljedećeg razdoblja rada, a korištenje tjednog zamjenskog odmora u svakom razdoblju od dva tjedna.

Članak 35.

Nedjelja je dan tjednog odmora ili dan koji nedjelji prethodi odnosno iza nje slijedi.

Odlukom o rasporedu radnog vremena utvrdit će se poslovi na kojima je radnik zbog prirode posla obvezan raditi nedjeljom. U takvim slučajevima dan tjednog odmora osigurat će se u roku određenom kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, odnosno ugovorom o radu, a koji ne može biti duži od dva tjedna.

Članak 36.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju najmanje četiri tjedna u svakoj kalendarskoj godini.

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Članak 37.

Na najmanje trajanje godišnjeg odmora utvrđeno člankom 36. stavkom 1. ovog Kolektivnog ugovora svakom radniku utvrđuje se dodatno:

– s osnove složenosti poslova: radniku na radnom mjestu sedmog platnog razreda tarifnog priloga ovog Kolektivnog ugovora 3 dana, radniku na radnom mjestu šestog platnog razreda tarifnog priloga ovog Kolektivnog ugovora 2 dana, radniku na radnom mjestu četvrtog i petog platnog razreda tarifnog priloga ovog Kolektivnog ugovora 1 dan

– s osnova radnog staža, na svakih 5 godina navršenog radnog staža     1 dan

– s osnove invalidnosti i tjelesnog oštećenja                                        1 dan

– za samohrane roditelje                                                                 2 dana.

Maksimalno trajanje godišnjeg odmora s utvrđenim dodatnim danima iz prethodnog stavka ne može biti dulje od 30 dana.

Kolektivnim ugovorom ili drugim aktom kod poslodavca pobliže se mogu odrediti dodatni uvjeti i dužina godišnjeg odmora.

Članak 38.

Na zahtjev radnika poslodavac mora omogućiti korištenje godišnjeg odmora u dva dijela.

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

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

U takvom slučaju, najmanje 10 dana prije utvrđivanja rasporeda korištenja godišnjeg odmora, radnik mora o svom zahtjevu obavijestiti nadležnu osobu kod poslodavca.

Član posade broda, radnik na radu u inozemstvu ili radnik koji je bio u vojnoj službi, može godišnji odmor u cijelosti koristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

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

Članak 39.

Sezonski radnici koji nemaju šest mjeseci neprekidnog rada u kalendarskoj godini za koju koriste godišnji odmor, imaju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u odnosu na ostvareni staž, ali ne manje od 2 dana godišnjeg odmora za svaki mjesec rada.

Članak 40.

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

Prilikom utvrđivanja razdoblja trajanja godišnjeg odmora, radno vrijeme raspoređeno je na način utvrđen rasporedom radnog tjedna kod poslodavca.

Članak 41.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo odsustvovati s rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe i to za:

|  |  |
| --- | --- |
| – sklapanje braka | 4 radna dana |
| – rođenje djeteta | 2 radna dana |
| – smrti supružnika, roditelja, djece | 7 radnih dana |
| – smrti braće, sestara, djedova, baka, roditelja, supružnika, braće i sestara supružnika | 3 radna dana |
| – selidbe u isto mjesto | 2 radna dana |
| – selidbe u drugo mjesto | 3 radna dana |
| – teške bolesti ili liječenja člana uže obitelji | 3 radna dana |
| – elementarne nesreće većih razmjera | 5 radnih dana |
| – dobrovoljno davanje krvi | 1 radni dan |
| – školovanje, osposobljavanje, obrazovanje (na koje se upućuje od strane poslodavca) | 6 radnih dana. |

Radnik je dužan pravodobno i prema okolnosti slučaja izvijestiti poslodavca o vremenu korištenja plaćenog dopusta, a za slučajeve iz točke 9. i 10. prethodnog stavka dužan je korištenje dopusta dogovoriti s poslodavcem.

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 do sedam dana u godini.

Članak 42.

Plaćeni dopust tijekom kalendarske godine odobrit će se radniku i za sljedeće slučajeve:

– stručno školovanje i osposobljavanje, najmanje                                 15 dana

– opće školovanje, najmanje                                                               7 dana

– obrazovanje za potrebe radničkog vijeća/sindikalnog rada, najmanje      5 dana.

Članak 43.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u slučajevima:

– njege člana obitelji koja nije medicinski indicirana,

– izgradnje ili popravka kuće ili stana,

– liječenja na osobni trošak,

– obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na osobni trošak, te u drugim opravdanim slučajevima.

Kad to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju, neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti u trajanju i dužem od 30 dana.

PLAĆA, NAKNADE PLAĆE I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

Članak 44.

Poslodavac je dužan radniku za njegov izvršeni rad isplatiti 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 uvjetima težim od uobičajenih (teži uvjeti rada),

– uvećanja plaće, odnosno izostanak plaće, po osnovi ostvarenih rezultata rada radnika (stimulativni dio plaće).

*Osnovna plaća radnog mjesta*

Članak 45.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i radnim zadacima radnog mjesta na kojem radnik radi, predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova i radnih zadataka.

Osnovica za izračun mjesečne osnovne plaće je novčana svota propisana u bruto iznosu.

Koeficijenti složenosti poslova i radnih zadataka za svako radno mjesto utvrđeni su u Tarifnom prilogu koji je sastavni dio ovog Kolektivnog ugovora, a predstavljaju relativnu vrijednost određenog radnog mjesta u odnosu na radno mjesto na kojem su poslovi i radni zadaci najjednostavniji.

Članak 46.

Tarifni prilog ovog Kolektivnog ugovora je popis radnih mjesta sistematiziranih redoslijedom – od najjednostavnijih do najsloženijih, tako da je za svako radno mjesto određen ponder složenosti u odnosu na najjednostavnije poslove, izražen koeficijentom s dvije decimale.

Poslovi i radni zadaci grupirani su prema navedenim kriterijima u deset grupa.

Odnos između osnovne plaće najniže i najviše vrednovanih poslova ne može biti manji od 1,00:3,50.

Članak 47.

Osnovna plaća za najjednostavnije poslove, označene koeficijentom 1 ne može biti niža od 2.750,00 kuna.

Osnovna plaća iz prethodnog stavka množi se s pripadajućim koeficijentom složenosti poslova iz Tarifnog priloga ovog kolektivnog ugovora.

*Dodaci na osnovnu plaću*

Članak 48.

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

Pod radnim stažem iz stavka 1. ovog članka smatra se ukupni radni staž radnika, a pravo na povećanje plaće s te osnove radnik ostvaruje od prvog dana u mjesecu koji slijedi nakon mjeseca u kojemu mu je radni staž povećan za jednu godinu.

Članak 49.

Ako radnik radi u posebno nepovoljnim klimatski uvjetima: vlazi, visokim temperaturama ili visokim hladnoćama, ili u uvjetima koji zahtijevaju posebna fizička naprezanja ili sl., ima pravo na uvećanje plaće najmanje 10%, što se utvrđuje kolektivnim ugovorom kod poslodavca temeljem sistematizacije poslova.

Na uvećanje plaće iz prethodnog članka radnik ima pravo za dane, odnosno sate, odrađene u takvim posebnim uvjetima.

Članak 50.

Osnovna plaća radnika povećava se najmanje:

– za rad noću koji počinje u 22 sata a završava u 6 sati 30%

– za rad na radnom mjestu na kojem se poslovi
obavljaju isključivo od 22 do 6 sati dodatno 20%

– za prekovremeni rad 50%

– za rad nedjeljom 40%

– za rad u drugoj smjeni 10%

– za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 15%.

Ako radnik radi na dane blagdana i neradne dane utvrđene Zakonom, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za najmanje 50 posto.

Ako radnik radi na dan Uskrsa, ima pravo na plaću uvećanu najmanje za 50 posto.

Ako se radniku tijekom jednog dana ponove dva ili više osnova iz stavka 1. ovog članka po kojima se povećava obračunska osnovica iz čl.47, tada se svi dodaci kumuliraju za sate rada ostvarene u pojedinim uvjetima. Iznimno, ako je blagdan ili neradni dan utvrđen zakonom nedjelja, radnik ostvaruje pravo na dodatak za rad na dan blagdana bez kumuliranja dodatka za rad nedjeljom.

*Povećanje plaće za izuzetne radne rezultate*

Članak 51.

Kolektivnim ugovorom, drugim aktom poslodavca ili ugovorom o radu utvrdit će se mjerila za vrednovanje ostvarenih rezultata rada i stimulacija radnika za ostvarivanje većih rezultata rada.

Radnik mora biti unaprijed upoznat s kriterijima i mjerilima za vrednovanje rezultata rada za ostvarivanje stimulativnog dijela plaće koji mu pripada po toj osnovi.

Na zahtjev radnika, poslodavca, radničkog vijeća ili sindikata, može se izvršiti stručna arbitraža normi ili drugih mjerila vrednovanja rezultata rada, a do završetka arbitražnog postupka radnik ostvaruje stimulativni dio plaća po do tada važećim mjerilima.

*Naknada plaće*

Članak 52.

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

a) za razdoblje u kojem radnik ne radi, iz opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom kod poslodavca,

b) za dane blagdana i neradne dane određene Zakonom,

c) za dane kada koristi pravo na plaćeni dopust, za važne osobne potrebe, temeljem članaka 41. i 42. ovog Kolektivnog ugovora,

d) za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika,

e) kad radnik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu. Ovo pravo radnik ostvaruje dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu,

f) kad poslodavac nije poduzeo mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, odnosno, ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika isti ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u roku od osam dana od dana do kada je poslodavac bio obvezan poduzeti mjere radi sprječavanja uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 53.

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

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

Članak 54.

U slučaju odsutnosti s posla zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) do 42 dana radniku pripada naknada plaće na teret poslodavca najmanje u visini utvrđenoj propisima o zdravstvenom osiguranju.

Naknada plaće u visini 100% osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju pripada radniku za slučaj nesposobnosti za rad (bolovanja) zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu i drugim slučajevima određenim Zakonom.

*Rokovi i razdoblje isplate plaće*

Članak 55.

Plaća se u pravilu isplaćuje jedanput u mjesecu.

Plaća se isplaćuje najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća se isplaćuje u novcu.

Prilikom isplate plaće, naknada plaće, otpremnine i drugih ugovorenih novčanih prava poslodavac je dužan radniku uručiti obračun plaće iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknada plaće i drugih ugovorenih novčanih prava.

Poslodavac koji na dan dospjelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu i druga ugovorena novčana prava u slučaju obveze isplate istih ili ih ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće i otpremnine i druga ugovorena novčana prava, radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz prethodnog stavka ovog članka su ovršne isprave.

Članak 56.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti uvid u dokumentaciju o obračunu i uplati doprinosa za mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

*Drugi novčani i nenovčani primici radnika*

Članak 57.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova prijevoza sredstvima javnog prometa po cijeni mjesečne karte. U slučajevima kad radnik nema mogućnosti korištenja sredstava javnog prometa, naknada se uvećava za 30 posto.

Članak 58.

Brisan.

Članak 59.

Kad je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu naknada prijevoznih troškova, dnevnica u neoporezivom iznosu utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak, temeljem Zakona o porezu na dohodak, te naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje. Poslodavac može ograničiti kategoriju i vrstu smještaja i vrstu ili razred prijevoznog sredstva.

Dnevnica za službeni put u inozemstvo isplaćuje se u visini propisanoj za korisnike koji se financiraju iz sredstava državnog proračuna.

Članak 60.

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

Za boravak na terenu u inozemstvu poslodavac će radniku isplatiti terenski dodatak u valuti zemlje u kojoj se obavlja rad na terenu.

Terenski dodatak se isplaćuje radniku najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za sljedeći mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 61.

Ako poslodavac na svoj trošak radniku osigura smještaj i/ili plati troškove prehrane na terenu, terenski dodatak iz prethodnog člana umanjit će se za 10 posto na ime troškova smještaja i/ili prehrane.

Članak 62.

Slučajevi u kojima radniku pripada dnevnica, a u kojima terenski dodatak, kao i njihove konkretne visine, utvrđuju se kolektivnim ugovorom, drugim aktom poslodavca, odnosno ugovorom o radu između radnika i poslodavca.

Članak 63.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu između radnika i poslodavca utvrdit će se slučajevi kad radniku koji radi u sjedištu poslodavca, pripada pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji.

Naknada za odvojeni život se isplaćuje zbog pokrića putnih troškova i troškova života radnika, nastalih radi odvojenosti od obitelji.

Kada radnik ima pravo na naknadu za odvojeni život, naknada ne može iznositi manje od neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, temeljem Zakona o porezu na dohodak.

Ako je radniku osiguran plaćeni smještaj ili prehrana, visina naknade za odvojeni život umanjit će se u odgovarajućem novčanom iznosu.

Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 64.

Ukoliko radnik ima pravo na korištenje privatnog automobila za službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi sukladno poreznim propisima za te namjene.

Kada će radnik koristiti privatni automobil u službene svrhe, uređuje se odlukom poslodavca.

Članak 65.

U slučaju kad radnik stekne uvjete za mirovinu, pripada mu pravo na otpremninu u visini od najmanje neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, temeljem Zakona o porezu na dohodak.

Članak 66.

Radnik, ili njegova obitelj, ima pravo na pomoć u sljedećim slučajevima:

– smrti radnika,

– smrti člana uže obitelji,

– nastanka teške invalidnosti,

– bolovanja dužeg od 90 dana.

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

Članak 67.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za radni staž kod istog poslodavca, i to:

– 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 iznosa utvrđenih Pravilnikom o porezu na dohodak, temeljem Zakona o porezu na dohodak.

Članak 68.

Brisan.

Članak 69.

Poslodavac je jednom godišnje dužan osigurati prigodni dar djetetu radnika nositelja zdravstvenog osiguranja djeteta koji ima dijete do navršene 12. godine života, a najmanje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, temeljem Zakona o porezu na dohodak.

Članak 70.

Poslodavac može radniku jednokratno ili u više navrata godišnje isplatiti i prigodnu nagradu, odnosno dati dar u naravi do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, temeljem Zakona o porezu na dohodak.

Članak 71.

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

Ukoliko nije sklopljen ugovor sukladno prethodnom stavku ovog članka, učenicima i studentima pripada nagrada srazmjerno vremenu provedenom na radu, a najviše do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, temeljem Zakona o porezu na dohodak.

IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 72.

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

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

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

Posebnim ugovorom između poslodavca i radnika utvrdit će se naknada za primijenjeni izum ili tehničko unapređenje koje je radnik predložio.

Članak 73.

Radniku, odnosno grupi radnika za izum, tehničko unapređenje ili stvaralački rad koji unaprijedi poslovni proces kod poslodavca, pripada naknada koja se određuje na temelju osnovice utvrđene u ugovoru, a najmanje u visini:

– 20% od osnovice za prihvaćeni izum,

– 15% od osnovice za tehničko unapređenje.

Naknada se utvrđuje u neto iznosu i isplaćuje radniku tijekom čitavog vremena korištenja.

PRESTANAK I OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 74.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

– dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod tog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine

– mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod tog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu

– mjesec i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod tog poslodavca proveo neprekidno dvije godine

– dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod tog poslodavca proveo neprekidno pet godina

– dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod tog poslodavca proveo neprekidno deset godina

– tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod tog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz drugog stavka ovog članka, radniku koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo neprekidno dvadeset godina, produljuje se za dva tjedna ako je isti navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u duljini polovice rokova iz drugog stavka ovog članka.

Članak 75.

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

Članak 76.

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

U slučaju kada radnik ima pravo na otpremninu njezina visina određuje se u iznosu od 50% bruto mjesečne plaće radnika, ostvarene u tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca, a najviše 15 prosječnih bruto plaća radnika.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji, nakon završenog liječenja i oporavka, ne bude vraćen na rad ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu pripadao temeljem drugog stavka ovog članka.

Poslodavac je obvezan isplatiti otpremninu najkasnije istog dana kada radniku isplaćuje plaću za posljednji mjesec trajanja radnog odnosa.

PRENOŠENJE UGOVORA O RADU NA NOVOG POSLODAVCA

Članak 77.

Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese poduzeće, dio poduzeća, gospodarska djelatnost ili dio gospodarske djelatnosti, a koji zadržava svoju gospodarsku cjelovitost, poslodavac je dužan poštivati odredbe iz Zakona o radu.

NAKNADA ŠTETE

*Odgovornost radnika*

Članak 78.

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

Članak 79.

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

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

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

Članak 80.

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

Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se vještačenjem.

Članak 81.

Radnik je dužan poslodavcu naknaditi štetu u visini stvarno utvrđene i pretrpljene štete u sljedećim slučajevima:

– sukobom više radnika za vrijeme rada,

– neopravdanim ili neodobrenim zakašnjenjem u dolasku na posao, odnosno napuštanjem radnog mjesta za vrijeme rada ili prije kraja radnog vremena,

– neopravdanim izostankom s posla,

– zastojem u radu ili oštećenjem sredstava za rad uslijed nestručnog ili nesavjesnog rukovanja,

– nesavjesnim i nepravovremenim obavljanjem poslova i radnih zadataka,

– prestankom rada prije isteka otkaznog roka,

– nekorištenjem propisane zaštitne odjeće, obuće i opreme,

– nedoličnim ponašanjem na radu,

– odbijanjem pružanja stručne pomoći radnicima kod poslodavca,

– neprijavljivanjem poslodavcu počinjene teže povrede obveza iz radnog odnosa,

– prouzročenjem štete na radu nenamjerno ili grubom greškom ili nepažnjom,

– drugim povredama obveza iz radnog odnosa, propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Članak 82.

Radnika 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 počinjenim s namjerom.

*Odgovornost poslodavca*

Članak 83.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga 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.

OVLASTI RADNIČKOG VIJEĆA

Članak 84.

Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik, odnosno sindikalna podružnica, ima sva prava i ovlasti propisane Zakonom o radu za rad i djelovanje radničkog vijeća.

XI. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 85.

Sindikalni povjerenik ima pravo kod poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata iz ovog Kolektivnog ugovora.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz stavka 1. ovog članka, te pristup podacima važnim za ostvarenje toga prava.

Sindikalni povjerenik mora pravo iz stavka 1. ovoga članka ostvarivati u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja poslodavca.

Sindikat mora izvijestiti poslodavca o imenovanju sindikalnog povjerenika u roku 10 dana od izbora.

Članak 86.

Prije donošenja odluke koja se može bitno odraziti na socijalni i gospodarski položaj zaposlenih, poslodavac je dužan o namjeri donošenja takve odluke izvijestiti nadležnog sindikalnog povjerenika, te se s njim savjetovati o učincima takve odluke.

Obveza iz stavka 1. ovog članka ne odnosi se na uobičajene poslovne odluke.

Članak 87.

Sindikalni povjerenik koji u skladu sa Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom obavlja sindikalnu djelatnost, ne smije biti pozvan na odgovornost ili na drugi način stavljen u nepovoljniji položaj zbog te djelatnosti, ukoliko ih obavlja u skladu s odredbama Statuta Samostalnog sindikata ugostiteljstva i turizma Hrvatske.

Sindikalnog povjerenika za vrijeme obavljanja dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac može rasporediti na drugo radno mjesto ili k drugom poslodavcu, smanjiti mu plaću i otkazati ugovor o radu, samo uz prethodnu suglasnost Sindikata.

Članak 88.

Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće na teret poslodavca glavni sindikalni povjerenik ostvaruje u ovisnosti o broju članova Sindikata kod poslodavca, i to tako da za svakog člana Sindikata ima pravo na najmanje dva sata aktivnosti s naknadom plaće tijekom kalendarske godine.

Osim broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. ovog članka, poslodavac je dužan glavnom sindikalnom povjereniku omogućiti izostanak s rada do 5 dana godišnje, uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, seminara, osposobljavanja, kongresa, konferencija.

Članak 89.

Poslodavac je dužan sindikatu osigurati:

– odgovarajući prostor za rad i održavanje sastanaka, primjeren broju članova određenog sindikata,

– korištenje telefona i telefaksa, u odgovarajućem opsegu,

– slobodnu podjelu tiska i priopćenja koja se odnose na pitanja i problematiku u svezi radnog statusa radnika, na način koji sindikatu omogućava slobodno komuniciranje sa članstvom i ne ometa djelatnost poslodavca. Od slobodne podjele isključeni su tisak i priopćenja koji imaju političko-promidžbeni sadržaj,

– obračun i naplatu sindikalne članarine i sindikalnih kredita putem isplatnih lista, uz suglasnost radnika.

Članak 90.

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.

Neovlašteno priopćavanje poslovne, službene ili druge zakonom zaštićene tajne, predstavlja tešku povredu ovog Kolektivnog ugovora i radne dužnosti radnika, zbog koje radniku može prestati radni odnos.

Poslovna tajna definira se pravilnikom koji donosi poslodavac.

Članak 91.

U odnosu na provođenje mjera zaštite na radu sindikalni povjerenik ima pravo i dužnost:

– sudjelovati u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih supstanci u radni i proizvodni proces,

– biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,

– primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,

– biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svojim zapažanjima i zapažanjima radnika čiji je povjerenik,

– pozvati inspektora rada kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,

– obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno provjeravati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati informacije od značaja za njihov rad,

– dati prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,

– svojom aktivnošću poticati ostale radnike na rad na siguran način.

Članak 92.

Radnik koji u slučaju ozbiljne prijeteće i neizbježne opasnosti po život i zdravlje napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti doveden u lošiji položaj zbog svog postupka i uživa zaštitu od bilo kakvih posljedica.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik je dužan obavijestiti odgovornu osobu kod poslodavca, ili sindikalnog povjerenika.

Članak 93.

Kod poslodavca koji zapošljava 20 ili više radnika, radnici biraju onoliko povjerenika za zaštitu na radu koliko prema kriterijima zastupljenosti imaju pravo izabrati članova radničkog vijeća.

Ako radnici iz prethodnog stavka ne izaberu povjerenike radnika za zaštitu na radu, te će zadatke obavljati sindikalni povjerenici za zaštitu na radu imenovani od sindikata pod uvjetom da kod poslodavca djeluje jedan sindikat.

O povjerenicima zaštite na radu imenovanim od strane sindikata, sindikat je dužan obavijestiti poslodavca.

Članak 94.

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 je dužan najmanje svaka tri mjeseca izvijestiti radničko vijeće.

Članak 95.

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

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

Članak 96.

Povjerenik ima pravo na 4 sata tjedno za obnašanje dužnosti iz zaštite na radu uz naknadu plaće kao da je radio.

Ako povjerenik na zahtjev poslodavca (sudjelovanje u planiranju unapređenja uvjeta rada i sl.), ili inspektora rada (prisustvovanje inspekcijskim nadzorima) 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 ima pravo na odsustvovanje s rada radi osposobljavanja za zaštitu na radu (tečajevi seminari, sastanci i sl.) 7 dana tijekom kalendarske godine.

Poslodavac je dužan omogućiti povjereniku pristup svim radnim mjestima i podacima koji su od značaja za ostvarivanje zaštite na radu.

PRAVA I OBVEZE UGOVORNIH STRANA I NAČIN RJEŠAVANJA SPOROVA

*Ponašanje ugovornih stranaka*

Članak 97.

Ugovorne strane dužne su se zalagati za poštivanje odredaba ovog Kolektivnog ugovora i za njegovu pravilnu provedbu u skladu sa Zakonom o radu, Ustavom Republike Hrvatske i konvencijama Međunarodne organizacije rada.

Ugovorne strane dužne su se suzdržati od svakog djelovanja koje bi bilo u suprotnosti s odredbama Kolektivnog ugovora, sprječavalo ili otežavalo njegovu provedbu.

*Socijalni mir*

Članak 98.

Za vrijeme važenja ovog Kolektivnog ugovora stranke će se suzdržati od industrijskih akcija (štrajka, lock outa i dr.), uz uvjet da se njegove odredbe primjenjuju u cijelosti.

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

*Zaključivanje, izmjene i dopune Kolektivnog ugovora*

Članak 99.

Postupak za zaključivanje 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 100.

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

Druga strana dužna se je o prijedlogu opredijeljeno izjasniti u roku 30 dana od prijema 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 pokreće postupak pred mirovnim vijećem.

Odredbe stavaka 1. do 3. ovog članka primjenjuju se i na postupak zaključivanja novog Kolektivnog ugovora.

*Rješavanje kolektivnih sporova*

Članak 101.

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

Članak 102.

Brisan.

Članak 103.

Brisan.

Članak 104.

Brisan.

Članak 105.

Ako je mirenje neuspješno strane u sporu će rješavanje kolektivnog radnog spora povjeriti arbitraži.

Arbitraža ima pet članova i isto toliko zamjenika. Svaka strana imenuje dva člana i njihove zamjenike. Predsjednika i njegovog zamjenika izabiru imenovani članovi arbitraže sporazumno.

Strane su obvezne jedna drugoj u roku od najviše 7 dana od dana neuspjelog završetka postupka mirenja dostaviti obavijest o imenovanim članovima arbitražnog vijeća i njihovim zamjenicima, a imenovani članovi arbitražnog vijeća su obvezni u roku od daljnja 3 dana izabrati predsjednika i zamjenika predsjednika arbitražnog vijeća. U slučaju da članovi arbitražnog vijeća u roku iz ovog stavka ne bi postigli sporazum o osobi predsjednika arbitražnog vijeća i njegovog zamjenika zatražiti će od predsjednika Gospodarsko socijalnog vijeća da ih on imenuje.

Postupak pred arbitražom strane mogu urediti posebnim pravilnikom.

Arbitraža može odlučiti samo o pitanjima koja su prednju iznijele strane u sporu.

Odluka arbitraže je konačna.

*Organ za tumačenje Kolektivnog ugovora*

Članak 106.

Ugovorne strane imenuju zajednički organ za tumačenje odredbi ovog Kolektivnog ugovora i praćenje njegove primjene.

Zajednički organ ima šest članova od kojih svaka strana imenuje trojicu.

U roku tri mjeseca od dana potpisivanja, ugovorne strane su obvezne imenovati zajednički organ za tumačenje ovog Kolektivnog ugovora.

*Otkaz Kolektivnog ugovora*

Članak 107.

Svaka ugovorna strana može uz pisano obrazloženje otkazati kolektivni ugovor. Otkazni rok iznosi 6 mjeseci, a računa se od dana dostave otkaza drugoj strani.

Po otkazivanju kolektivnog ugovora, svaka strana može predložiti sklapanje novog kolektivnog ugovora.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 108.

Strane se obvezuju jednom tromjesečno razmotriti izvješće organa iz članka 106. ovog Kolektivnog ugovora, utvrditi postoje li sporne odredbe u primjeni Kolektivnog ugovora i ocijeniti da li postoje razlozi zbog kojih bi trebalo inicirati izmjene i dopune Kolektivnog ugovora.

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

Članak 109.

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

Članak 110.

Ovaj kolektivni ugovor sklapa se na neodređeno vrijeme.

U slučaju povećanja osnovice za uplatu doprinosa za obvezno mirovinskog osiguranja na razini Republike Hrvatske, za isti postotak se uvećava osnovica za obračun najniže osnovne plaće. O tome se ne pokreću pregovori, već se nova osnovica primjenjuje od isplate plaće za mjesec nakon mjeseca u kojem je povećanje osnovice za obračun mirovinskog osiguranja objavljeno od strane nadležnog tijela.

U slučaju inflacije veće od 5%, izražene u cijenama na malo, ovlašteni pregovarači će započeti pregovore za utvrđivanje novog iznosa najniže plaće, svih naknada i drugih novčanih primitaka radnika.

U slučaju poremećaja u poslovanju pregovaračke strane se obvezuju započeti pregovore oko sklapanja sporazuma putem kojeg se na određeno vrijeme u iznimnim situacijama mogu ugovoriti prava radnika u drugačijem opsegu od prava utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom.

Članak 110a.

Strane ovog Dodatka I Kolektivnog ugovora za putničke agencije, suglasno određuju da će tijekom siječnja 2009. godine započeti pregovore radi sklapanja Dodatka II Kolektivnog ugovora za putničke agencije.

Članak 111.

Smatra se da je ovaj Kolektivni ugovor sklopljen kad ga potpišu ovlašteni predstavnici potpisnika, kojim danom stupa na snagu.

Strane su dužne u roku tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora, urediti radne odnose u skladu s njegovim odredbama.

Kolektivni ugovor će biti javno objavljen na način propisan Pravilnikom o vođenju evidencije i objavi kolektivnih ugovora (»Narodne novine« 14/96. i 76/01.) i Pravilnikom o objavi Pravilnika o radu (»Narodne novine« 8/96).

Zagreb, 12. lipnja 2002.

Zagreb, 10. veljače 2014.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| SINDIKAT TURIZMA I USLUGA HRVATSKE |  | UDRUGA HRVATSKIHPUTNIČKIH AGENCIJA |
| **Eduard Andrić,**v. r. |         | **Boris Žgomba,** v. r. |