

**SAMOSTALNI SINDIKAT  
UGOSTITELJSTVA I TURIZMA HRVATSKE  
ZAGREB**

**UDRUGA HRVATSKIH PUTNIČKIH AGENCIJA  
ZAGREB**

**KOLETIVNI UGOVOR  
ZA PUTNIČKE AGENCIJE**

**Zagreb, 12. lipanj 2002.**

Temeljem članka 185. Zakona o radu (NN 38/95, 54/95, 65/95, 17/01. i 82/01.) **SAMOSTALNI SINDIKAT UGOSTITELJSTVA I TURIZMA HRVATSKE (SSUTH) - ZAGREB, Krešimirov trg 2, i UDRUGA HRVATSKIH PUTNIČKIH AGENCIJA (UHPA) - ZAGREB, Crnčićeva 42,** sklopili su dana 12. lipnja 2002. godine u Zagrebu

# KOLEKTIVNI UGOVOR

## ZA PUTNIČKE AGENCIJE

### 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 **u skupini 63,30. - djelatnost putničkih agencija i turoperatora; ostale usluge turistima.**

Ovaj se kolektivni ugovor odnosi i na članove ovog sindikata zaposlene u putničkim agencijama koje imaju u Trgovački registar upisane i druge djelatnosti što ih obavljaju.

Pod pojmom radnik, u smislu primjene ovog kolektivnog ugovora, smatraju 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 primjenjuje i na učenike i studente na praktičnom radu - članove ovog sindikata.

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.*

## **I. 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 bitnom sadržaju 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 4, 5, 6, 7, i 8. stavka 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 s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, osim ako poslodavac u roku od godine dana od početka rada dokaže suprotno.*

#### **Članak 6.**

*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 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.*

#### **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 što ih 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 na stručnu spremu, radno iskustvo, posebna znanja i 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.*

*Radi 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 života, 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.*

*Probni rad za radnika na radnom mjestu do trećeg tarifnog razreda ne može se utvrditi duže od dva mjeseca; za četvrti i peti tarifni razred ne može se utvrditi više od tri mjeseca; šesti i sedmi - četiri mjeseca, za sedmi i osmi - pet mjeseci i za deveti i deseti tarifni razred više od 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 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.*

#### **Ugovor o radu na određeno vrijeme**

#### **Članak 14.**

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

- sezonskom poslu*
- zamjeni privremeno odsutnog radnika,*
- vremenski stvarno ograničenoj narudžbi ili drugom privremenom povećanju opsega poslova,*
- privremenim poslovima za obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu,*
- ostvarenju određenog poslovnog pothvata.*

#### **Članak 15.**

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

## **II. 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, kao i brigu za potrebnu organizaciju i sredstva.*

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

*Radi prilagođavanja tehničkom napretku, poslodavac je obvezan planirati tehnološki razvoj proizvodnog ili radnog procesa općenito, tako da stalno nastoji opasne tehnologije uklanjati iz radnog procesa, zamjenjujući ih neopasnim ili manje opasnim.*

*Poslodavac je obvezan radniku nabaviti radnu i zaštitnu odjeću.*

*Poslodavac je obvezan radnika upozoriti na opasnosti 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 okolnosti promjenama, 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 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 majčinstava.*

*Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi u kadrovskoj službi. 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.*

## **Članak 20.**

*Poslodavac je dužan radnika osigurati za slučaj ozljeda na radu i oboljenja od profesionalnih bolesti, temeljem utvrđenih prava i obveza iz obveznog zdravstvenog osiguranja.*

### **III. RADNO VRIJEME**

## **Članak 21.**

*Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.*

*Raspored tjednog radnog vremena, početak i završetak kao i, stanka za odmor utvrđuju 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 sklopiti će se kada priroda i obujam posla, odnosno organizacija rada, ne zahtijeva rad s punim radnim vremenom.*

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

## **Članak 23.**

*Rad s nepunim radnim vremenom 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 s nepunim radnim vremenom kod dva ili više poslodavca, 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 prijeko potrebe.*

*U slučajevima iz stavka 1. ovog članka radnik je obvezan raditi prekovremeno, najviše do 10 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: dovršenja 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:*

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

*Prekovremeno, samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku, može raditi: majka djeteta do tri godine života i samohrani roditelj do 6 godina života djeteta.*

## **Preraspodjela radnog vremena**

### **Članak 29.**

*Radno vrijeme preraspodjeljuje se za kalendarsku godinu i iznosi najviše 50 sati tjedno.*

### **Članak 30.**

*U slučaju da radnik nije u mogućnosti iskoristiti određeni fond sati za preraspodjelu,*



*poslodavac je radniku dužan isplatiti novčanu naknadu u visini broja odrađenih sati, na način kako je sate odradio, do kraja svibnja iduće godine.*

#### **Članak 31.**

*Za poslove sezonske naravi, preraspodjeljeno radno vrijeme radi povećanog obujma posla može iznositi najviše 60 sati.*

### **IV. ODMORI I DOPUSTI**

#### **Članak 32.**

*Radnik koji radi puno radno vrijeme, ima tijekom svakog radnog dana pravo na stanku od 30 minuta.*

*Radnik koji radi dnevno duže od punog radnog vremena, ima pravo na stanku razmjerno 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 porodičnog 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.**

*Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno.*

#### **Članak 35.**

*Nedjelja je dan tjednog odmora.*

*Odlukom o rasporedu radnog vremena utvrditi će se poslovi na kojima je radnik zbog prirode posla obvezan raditi nedjeljom. U takvim slučajevima dan tjednog odmora osigurati će se u roku određenom kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, odnosno ugovorom o radu.*

#### **Članak 36.**

*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 25 radnih 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 37.**

*Na Zakonom utvrđeni najmanji broj dana godišnjeg odmora iz članka 36, pri utvrđivanju dužine trajanja godišnjeg odmora, svakom radniku utvrđuje se dodatno:*

- prema uvjetima rada* 0 - 4 dana
- prema doprinosu radnika na radu* 0 - 5 dana
- prema složenosti poslova temeljem tarifnog priloga* 0 - 3 dana
- prema radnom stažu* 0 - 8 dana
- prema posebnim socijalnim uvjetima* 0 - 3 dana.

#### **Članak 38.**

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

*Prvi dio godišnjeg odmora u trajanju od najmanje 15 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 kraja svibnja 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 slijedećoj kalendarskoj godini.*

*Dva dana godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti po želji, uz obvezu da 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 na plaćeni dopust za važne osobne potrebe u slučajevima:*

- |   |         |
|---|---------|
| – sklapanja braka, najmanje   | 4 dana  |
| – rođenja djeteta, najmanje   | 2 dana  |
| – smrti bračnog supružnika, roditelja, djece, najmanje  | 7 dana  |
| – smrti djedova, baka, braće, sestara i smrti roditelja bračnog i vanbračnog supružnika najmanje                        | 3 dana  |
| – selidbe u drugo mjesto, najmanje  | 2 dana  |
| – elementarne nesreće, najmanje   | 5 dana  |
| – teške bolesti ili liječenja člana uže obitelji, najmanje  | 3 dana  |
| – u slučaju većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara, najmanje   | 7 dana  |
| – radi smještaja prognanih ili izbjeglih osoba, najmanje  | 1 dan   |
| – radi traženja članova obitelji - djece, supružnika, roditelja, braće i sestara, nestalih u domovinskom ratu, najmanje | 7 dana. |

*Radnici, dobrovoljni davatelji krvi imaju pravo na jedan slobodan dan u tijeku kalendarske godine, a način korištenja dogovoriti će s poslodavcem.*

### **Članak 42.**

*Plaćeni dopust tijekom kalendarske godine odobriti će se radniku i za slijedeće 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.*

## **V. 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,*
- *odatka na plaću za radni staž,*
- *odatka na plaću za rad u uvjetima težim od uobičajenih (teži uvjeti rada),*
- *uvećanja plaće, odnosno izostanak plaće, na osnovi ostvarenih rezultata rada radnika (stimulativni dio plaće).*

*Poslodavac može radniku isplatiti i dodatak za rad u posebnim situacijama.*

### **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 redosljedom - 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.**

*Osnovica za obračun osnovne plaće iznosi najmanje 1.717,94 kuna.*

*Ova osnovica množi se s pripadajućim koeficijentom specifikacije i stupnjevanja poslova iz Tarifnog priloga ovog kolektivnog ugovora. Najniža osnovna plaća za najjednostavnije poslove iznosi 1.717,94 kuna, na koji iznos se dodaje dodatak plaći od 337,00 kuna.*

## **Dodaci na osnovnu plaću**

### **Članak 48.**

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

Pravo na povećanje osnovne plaće prema stavku 1. ovog članka pripada radniku za radni staž koji je upisan u radnu knjižicu, uvećan za tekući radni staž kod poslodavca od slijedećeg prvog u mjesecu, kad se uvjet ispuni.

### **Članak 49.**

Ako radnik radi u posebno nepovoljnim klimatskim 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 | 50%  |
| – 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 u toku jednog dana ponove dvije ili više osnova po kojima se povećava osnovna plaća, tada se svi dodaci kumuliraju i obveza je poslodavca da tako kumulirane dodatke i isplati.

## **Povećanje plaće za izuzetne radne rezultate**

### **Članak 51.**

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu utvrditi 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 slijedećim 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 članka 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.*

### **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 kod kojeg koristi godišnji odmor.*

*Radnik ima pravo na jednokratni dodatak plaći za korištenje godišnjeg odmora, u iznosu najmanje 50 posto od osnovice za obračun osnovne plaće, razmjerno broju dana godišnjeg odmora ostvarenih kod poslodavca.*

### **Članak 54.**

*U slučaju odsutnosti s posla zbog bolovanja, radniku pripada naknada plaće najmanje u visini 90 posto iznosa njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo bolovati.*

*Naknada plaće u 100 postotnom iznosu pripada radniku za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.*

## **Rokovi i razdoblje isplate plaće**

### **Članak 55.**

*Plaća se u pravilu isplaćuje jedanput u mjesecu.*

*Plaća se isplaćuje svakog 15-tog u mjesecu za prethodni mjesec.*

*Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.*

*Plaća se isplaćuje u novcu.*

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

*Prilikom isplate plaće, naknada plaće, otpremnine i drugih ugovorenih novčana prva 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 dospelosti 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 vjerodostojne isprave.*

#### **Članak 56.**

*Poslodavac je dužan radniku i sindikalnom povjereniku omogućiti uvid u dokumentaciju o zbirnom 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. U slučajevima kad radnik nema mogućnosti korištenja sredstava javnog prometa, naknada se uvećava za 30 posto.*

#### **Članak 58.**

*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 i drugih troškova vezanih uz putovanja.*

#### **Članak 59.**

*Kad je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu naknada prijevoznih troškova, dnevnicu 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.*

*Dnevnicu za službeni put u inozemstvo isplaćuje se u visini propisanoj za državne organe.*

#### **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 slijedeći 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 umanjiti će se za 10 posto na ime troškova smještaja i/ili prehrane.*

#### **Članak 62.**

*Slučajevi u kojima radniku pripada dnevnic, a u kojima terenski dodatak, kao i njihove konkretne visine, utvrđuju se kolektivnim ugovorom kod 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 umanjiti će se u odgovarajućem novčanom iznosu.*

*Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.*

#### **Članak 64.**

*Ako radnik ima pravo na korištenje privatnog automobila za službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini 30 posto cijene litre benzina euro super 95 po prijeđenom kilometru.*

*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 slijedećim 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.**

*Radnik s članovima svoje obitelji ima pravo i na korištenje odmarališta u vlasništvu poslodavca, uz dogovor sindikata i poslodavca. Način i uvjeti za ostvarivanje tog prava utvrđuju se ugovorom između sindikata i poslodavca.*

#### **Članak 69.**

*Poslodavac je dužan osigurati sredstva za poklon djetetu do navršene 15-te godine života, najmanje u neoporezivom iznosu utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak, temeljem Zakona o porezu na dohodak.*

#### **Članak 70.**

*Radnik ima pravo na trinaestu (13) plaću kod poslodavca, najmanje u visini 50% od osnovice za obračun osnovne plaće.*

#### **Članak 71.**

*Učenicima i studentima na obveznoj praksi pripada nagrada u visini:*

- za učenike srednje škole - 20 posto obračunske osnovice kod poslodavca,*
- za studente fakulteta i viših škola - 40 posto obračunske osnovice kod poslodavca,*
- pravo na sve dodatke za obavljene rad, kao i naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, po istim kriterijima kao i za ostale radnike kod poslodavca.*

*Nagrada i dodaci se ne isključuju.*

*Ostala prava i obveze učenika i studenata, poslodavac će regulirati međusobnim ugovorom u skladu sa Zakonom.*

## **VI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA**

#### **Članak 72.**

*Radniku koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanje mogućnosti tehničkih unapređenja, u svezi s djelatnošću poslodavca, poslodavac će 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 što ga radnik ostvari izvan rada ili što nije u svezi s radom, ali je u svezi s djelatnošću poslodavca, poslodavac ima pravo prvokupa.*

*Posebnim ugovorom između poslodavca i radnika utvrditi će se nadoknada za primijenjeni izum ili tehničko unapređenje koje je radnik predložio.*

#### **Članak 73.**

*Radniku, odnosno grupi radnika za izum, tehničko unapređenje ili stvaralački rad, 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.*

## **VI. 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:*

- tri tjedna - ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno manje od godinu dana,*
- četrdesetpet dana - ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno godinu dana,*
- tri mjeseca - ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno dvije godine,*
- četiri mjeseca - ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno pet godina,*
- pet mjeseci - ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno deset godina,*
- šest mjeseci - ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno petnaest godina,*
- sedam mjeseci - ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno dvadeset i više godina.*

### **Članak 75.**

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

## **VII. Prenošnje ugovora o radu na novog poslodavca**

### **Članak 76.**

*Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenosi dio ili tvrtka u cjelini, poslodavac je dužan poštivati odredbe članka 129. Zakona o radu.*

### **Članak 77.**

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

## **VIII. 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 koju 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 s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.*

### **Članak 80.**

*Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako njih 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 slijedećim slučajevima:*

- tučnjavom više radnika za vrijeme rada,
- zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
- neopravdanom izostankom s posla,
- zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad,
- nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka,
- prestankom rada prije isteka otkaznog roka.
- nenošenjem propisane radne odjeće na radnom mjestu,
- nedoličnim ponašanjem na radu,
- odbijanjem pružanja stručne pomoći radnicima kod poslodavca,
- ne prijavljivanjem poslodavcu izvršene teže povrede radne obveze,
- prouzrokoivanjem štete na radu nenamjerno ili grubom greškom i nepažnjom, u manjem opsegu,
- nepravovremeno i nekvalitetno izvršavanje poslova uslijed čega nije nastala šteta, ili je ona u manjem opsegu,
- te drugih povreda radnih obveza reguliranih kolektivnim ugovorom, odnosno pravilnikom kod poslodavca.

### **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 s umišljajem.*

## **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.*

## **IX. 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.*

## **X. UVJETI ZA RAD SINDIKATA**

### **Članak 85.**

*Sindikalni povjerenik ima pravo kod poslodavca štiti 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 od 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 ako ih obavlja u skladu s odredbama Statuta Samostalnog sindikata ugostiteljstva i turizma Hrvatske.*

*Sindikalnog povjerenika za vrijeme obavljanja dužnosti i godinu dana 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 uz naknadu 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 7 dana godišnje, uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, seminara, osposobljavanja, kongresa, konferencija.*

*U slučaju da u društvu ima 750 i više članova sindikata, glavni sindikalni povjerenik ima pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće za puno radno vrijeme.*

### **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 s 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 preko 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 što utječu 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 značajne 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 prijetee 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, koje imenuje sindikat uz uvjet da kod poslodavca djeluje jedan sindikat.*

*O povjerenicima zaštite na radu koje sindikat imenuje, 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 postupuje sukladno svojim ovlastima, zaštićen je od postupaka poslodavca utvrđenim Zakonom o zaštiti na radu.*

### **Članak 96.**

*Povjerenik ima pravo na 2 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 odsustvovati 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 bitni za ostvarivanje zaštite na radu.*



## **XI. 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, ili što bi 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 je strana dužna o prijedlogu opredijeljeno se izjasniti u roku od 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.**

*Za rješavanje sporova među stranama kolektivnog ugovora koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, ustanovljuje se, u roku od pet dana, mirovno vijeće.*

*Smatra se da je među stranama došlo do spora ako se one ne sporazume o izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, odnosno o drugim prijedlozima za rješavanje spornih situacija.*

### **Članak 102.**

*Mirovno vijeće ima tri člana.*

*Svaka strana imenuje po jednog člana u mirovno vijeće. Strane u sporu sporazumno imenuju trećeg člana iz redova uglednih strukovnih ili znanstvenih javnih radnika.*

### **Članak 103.**

*Postupak mirenja pokreće se na zahtjev bilo koje strane, a mora se završiti u roku od pet dana od pokrenutog postupka.*

*Izbor članova mirovnog vijeća i postupak pred tim vijećem obavlja se po pravilniku koji regulira postupak.*

### **Članak 104.**

*Strane mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog sastava mirovnog vijeća.*

*Mirenje je neuspješno ako bilo koja strana pisano izjavi da mirenje smatra neuspješnim, kao i ako jedna strana ne imenuje člana mirovnog vijeća, odnosno ako strane ne imenuju trećeg člana vijeća.*

*Svaki sporazum koji strane postignu, mora biti u pisanom obliku. Sporazum je sastavni dio kolektivnog ugovora i dopunjuje ga, odnosno mijenja njegove odredbe.*

### **Članak 105.**

*Ako je mirenje neuspješno, strane u sporu 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.*

*Arbitraža može odlučiti samo o pitanjima koja su pred nju 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 od tri mjeseca od dana potpisivanja, ugovorne strane su obvezne imenovati zajednički organ za tumačenje ovog kolektivnog ugovora.*

### **Otkaz Kolektivnog ugovora**

#### **Članak 107.**

*U slučaju da jedna od strana krši obveze koje je preuzela ovim kolektivnim ugovorom, druga strana može Kolektivni ugovor otkazati.*

*Otkaz je potrebno drugoj strani prethodno najaviti u roku koji ne može biti kraći od tri mjeseca.*

*Po otkazivanju kolektivnog ugovora, svaka strana može tražiti zaključivanje 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, a u slučaju poremećaja u gospodarenju mogu po utvrđenom postupku započeti pregovori o spornim pitanjima i pravima.*

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

*U slučaju povećanja osnovice za obračun mirovinskog osiguranja na razini Republike Hrvatske, za isti postotak se uvećava osnovica za obračun najniže osnovne plaće. O tome strane ne pokreću pregovore, već se novi iznos osnovice objavljuje u glasilima Samostalnog sindikata ugostiteljstva i turizma Hrvatske i Udruge hrvatskih putničkih agencija.*

#### **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 od 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 (NN 14/96. i 76/01.) i Pravilnikom o objavi pravilnika o radu (NN8/96).*

*U Zagrebu, 12. lipnja 2002.*

**SAMOSTALNI SINDIKAT  
UGOSTITELJSTVA I TURIZMA HRVATSKE**

**Predsjednica**  
Vesna Dejanović

**UDRUGA HRVATSKIH PUTNIČKIH  
AGENCIJA**

**Predsjednik**  
Ivan Pukšar