

KOLEKTIVNI UGOVOR
Upravljanje sportskim objektima

Zagreb, 25.04.2025.

Sadržaj po poglavljima

1.	TEMELJNE ODREDBE.....	2
2.	ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	3
3.	PRIPRAVNICI.....	6
4.	RADNO VRIJEME.....	7
5.	ODMORI I DOPUSTI.....	11
6.	PRESTANAK UGOVORA O RADU, OTKAZNI ROKOVI I OTPREMNINA.....	17
7.	PLAĆA, DODACI NA PLAĆU I NAKNADA PLAĆE	21
8.	DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA	24
9.	ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA	30
10.	DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA	34
11.	SOCIJALNI MIR	37
12.	MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA	38
13.	ŠTRAJK	39
14.	TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA.....	40
15.	SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA I AKTI POSLODAVCA	41
16.	PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE	42

Prilog 1.

Primljeno: 25.04.2025

Klasifikacijska oznaka: 144-1/25/1

Urudžbeni broj: 110-30-25-1

Org. jedinica: 110

Prilog: -

JID:



UPRAVLJANJE SPORTSKIM OBJEKTIMA, OIB:59365213244, MBS:080887301, Trg Krešimira Čosića 11, Zagreb, koje zastupa ravnatelj, Kosta Kostanjević, (u daljnjem tekstu: Poslodavac) s jedne strane

i

SINDIKAT branitelja i radnika USTANOVE UPRAVLJANJE SPORTSKIM OBJEKTIMA, Zagreb, Veprinačka 16, **ZAGREBAČKI SINDIKAT SPORTA**, Zagreb, Schloserove stube 2, i **SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA RH**, Zagreb, Trg Petra Krešimira IV br. 2, s druge strane (u daljnjem tekstu: sindikati)

zaključili su u Zagrebu, 25.04. 2025.g.

KOLEKTIVNI UGOVOR

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze potpisnika ovoga ugovora, te prava i obveze iz rada i po osnovi rada radnika zaposlenih u ustanovi Upravljanje sportskim objektima sa sjedištem u Zagrebu, Trg Krešimira Čosića 11, OIB: 59365213244 (u daljnjem tekstu: Poslodavac) kojoj je osnivač Grad Zagreb.

Članak 2.

- (1) Pod pojmom "Poslodavac", u smislu ovoga ugovora, podrazumijeva se ustanova Upravljanje sportskim objektima kojoj je osnivač Grad Zagreb.
- (2) Pod pojmom "sindikati", u smislu ovoga ugovora, podrazumijevaju se reprezentativni Sindikati potpisnici ovog ugovora koji djeluju u Ustanovi.
- (3) Pod pojmom "radnik", u smislu ovoga ugovora, podrazumijevaju se zaposleni u ustanovi Upravljanje sportskim objektima, zaposleni na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim te skraćenim radnim vremenom, kao i zaposleni koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.
- (4) Riječi i pojmovi koji imaju rodno značenje korišteni u ovome ugovoru odnose se jednako na muški i ženski rod bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu.

Članak 3.

- (1) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ovim kolektivnim

ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Na pitanja koja nisu uređena ovim ugovorom primjenjuju se drugi propisi ili opći akti.

- (2) Kolektivni ugovor obvezuje sve osobe koje su ga sklopile.

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Sklapanje ugovora o radu

Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Članak 5.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati podatke o:
1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu,
 2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
 3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
 4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
 5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
 6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora,
 7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
 8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće (što može biti izraženo i kroz osnovicu pomnoženu s koeficijentom radnog mjesta), dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,
 9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
 10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
 11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji,
 12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

- (2) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. - 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajuće odredbe ovoga Ugovora.

2. *Uvjeti za sklapanje ugovora o radu*

Članak 6.

- (1) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.
- (2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac određuje zdravstvenu ustanovu u kojoj će radnik obaviti liječnički pregled i Poslodavac će podmiriti troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti u cijelosti.

3. *Probni rad*

Članak 7.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu, radniku se može ugovoriti probni rad, koji može trajati najviše do 6 mjeseci.
- (2) Probni se rad, iznimno, produžuje ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust.
- (3) U slučaju iz stavka 2. ovog članka, trajanje probnog rada produžuje se razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.
- (4) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.
- (5) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i Poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad. Međutim, ako su radnik i Poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu radnik ostvaruje pravo na otkazni rok te pravo na otpremninu u skladu sa zakonom, ovim Ugovorom i drugim aktima Poslodavca.
- (6) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada. U slučaju otkaza zbog nezadovoljavanja na probnom radu, otkazni rok iznosi jedan tjedan.

Članak 8.

- (1) Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen u pisanom obliku.
- (2) Ako otkaz iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac ne dostavi radniku, najkasnije zadnjeg dana probnoga rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 9.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.
- (2) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koji je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 10.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena, i to u najdužem trajanju od tri godine.
- (2) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.
- (3) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine. Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više Poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.
- (4) Iznimno od stavaka 1. i 3. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:
 1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika,
 2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije,
 3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (5) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (6) Istekom roka od tri godine iz stavaka 1. i 3. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.
- (7) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom, s time da Poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti može radnika prethodno o tome obavijestiti usmenim ili pisanim putem.

- (8) Sklapanjem ugovora o radu na određeno vrijeme Poslodavac ne smije ugroziti radna mjesta radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme.

6. Privremeno zapošljavanje

Članak 11.

- (1) Poslodavac će nastojati, ako organizacija rada to dopušta, ograničiti povjeravanje poslova iz djelatnosti poslodavca na sistematiziranim radnim mjestima drugim fizičkim osobama putem ugovora koji nisu ugovor o radu (ugovor o obavljanju studentskog posla i sl.) ili pravnim osobama putem ugovora o poslovno-tehničkoj suradnji (outsourcing, agencije za privremeno zapošljavanje).

3. PRIPRAVNICI

1. Pripravnici

Članak 12.

- (1) Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.
- (2) S pripravnikom se sklapa ugovor o radu, u pravilu na određeno vrijeme ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje.
- (3) S pripravnikom se, nakon završetka pripravničkog staža, može sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ako za to postoje uvjeti.
- (4) Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, ugovoreno kolektivnim ugovorom ili uređeno pravilnikom o radu. Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati.

Članak 13.

- (1) Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:
- do tri mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema,
 - do šest mjeseci za poslove za koje se traži viša stručna sprema,
 - do devet mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema.
- (2) Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža, pripravniku pripada plaća u visini 70% plaće radnog mjesta za koje obavlja pripravnički staž.

2. *Uvjeti za provedbu programa osposobljavanja pripravnika*

Članak 14.

- (1) Pripravniku se imenuje mentor čija stručna sprema ne smije biti niža od stečene stručne sprema pripravnika.
- (2) Mentor je dužan osigurati provedbu programa stručnog osposobljavanja kojeg donosi ovlaštena osoba Poslodavca.
- (3) Ukoliko kod Poslodavca nema radnika koji zadovoljavaju uvjete iz stavka 1. ovog članka tada mentor može biti i radnik koji ima strukovnu kvalifikaciju nižu od pripravnika ili osobe koja se stručno osposobljava, uz uvjet da ima najmanje pet godina iskustva na strukovnim poslovima za koje se pripravnik odnosno osobe bez zasnivanja radnog odnosa stručno osposobljavaju.
- (4) Mentor se uvećava brutoplaća za 5% u vremenu trajanja osposobljavanja s mjesečnim vođenjem Dnevnika rada kojega potvrđuje Poslodavac. Ukoliko se navedeno ne provede, ukida se povećanje za mentorstvo. Iznimno, ako pripravnik u dotičnom kalendarskom mjesecu nije efektivno radio niti jedan dan, mentor ne ostvaruje pravo na navedeno uvećanje plaće.

4. RADNO VRIJEME

1. *Puno radno vrijeme*

Članak 15.

- (1) Puno radno vrijeme iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno, koje može biti jednako ili nejednako raspoređeno sukladno Zakonu o radu.
- (2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana od ponedjeljka do nedjelje.
- (3) Iznimno od stavka 2. ovog članka, u slučaju, ako je to potrebno zbog organizacije poslovanja, Poslodavac svojom odlukom može tjedno radno vrijeme rasporediti i na drugačiji broj radnih dana.

Članak 16.

- (1) U puno radno vrijeme radnika uračunava se:
 - vrijeme efektivnog rada na poslovima određenim rasporedom rada,
 - vrijeme odmora (stanka) u tijeku rada.

2. *Nepuno radno vrijeme*

Članak 17.

- (1) Nepuno radno vrijeme je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

- (2) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.
- (3) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na skraćeno radno vrijeme.
- (4) Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva ili više izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.
- (5) Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.
- (6) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako ovim Ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 18.

- (1) Na poslovima na kojima se, niti uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, radnika ne može zaštititi od štetnog utjecaja, radno se vrijeme skraćuje razmjerno štetnom utjecaju radnih uvjeta na radnikovo zdravlje i radnu sposobnost.
- (2) Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

4. Prekovremeni rad

Članak 19.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim slučajevima prijeke potrebe, radnik je dužan na pisani zahtjev Poslodavca raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena.
- (2) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 (pedeset) sati tjedno.
- (3) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 250 (dvjesto pedeset) sati godišnje.
- (4) Ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od 7 (sedam) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (5) Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne dane tako da za 1 (jedan) sat prekovremenog rada ima pravo na 1,5 (jedan i pol) sat slobodno.

5. Nejednaki raspored radnog vremena

Članak 20.

- (1) Radno vrijeme radnika može odlukom Poslodavca biti nejednako raspoređeno. Razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.
- (2) U slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena radnik u tjednu može raditi najviše do 60 sati, uključujući prekovremeni rad.
- (3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od šest uzastopnih mjeseci ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- (4) Ugovorne strane suglasno utvrđuju da je Poslodavac svojom odlukom ovlašten nejednaki raspored radnog vremena odrediti i kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavka 2. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od šest mjeseci.
- (5) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.
- (6) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, Poslodavac će tom radniku tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.
- (7) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od šest mjeseci iz stavaka 3. i 4. ovoga članka.

6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 21.

- (1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- (2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (3) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 56 sati tjedno, pod uvjetom da radnik potpiše izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (4) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena ne može trajati duže od 12 neprekidnih mjeseci.

- (5) Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljeno radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

7. Rad u smjeni

Članak 22.

- (1) Rad u smjenama je organizacija rada kod Poslodavca kod koje dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.
- (2) Smjenski radnik je radnik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.
- (3) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

8. Noćni rad

Članak 23.

- (1) Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.
- (2) Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnog rada.
- (3) Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.
- (4) Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada dužan voditi brigu o sigurnosti i zdravstvenim uvjetima noćnih radnika.
- (5) Radnicima koji se ne smatraju noćnim radnicima, ali radi prijeke potrebe, odnosno sezonski moraju raditi noću (npr. noćno uređivanje skijaških staza i sl.) Poslodavac će, ukoliko je isto moguće, osigurati prijevoz na posao i s posla, te nadoknaditi trošak prijevoza u slučaju korištenja privatnog vozila u službene svrhe.

Članak 24.

- (1) Noćni rad ne može se odrediti radniku mlađem od 18 godina.

9. Raspored radnog vremena

Članak 25.

- (1) Poslodavac mora pisano obavijestiti radnika o njegovom rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika, u kojem slučaju će to učiniti u razumnom roku do početka obavljanja posla.
- (2) Raspored radnog vremena i način evidencije prisutnosti na radu radnika Poslodavac je uredio Odlukom o rasporedu radnog vremena i načinu evidencije prisutnosti na radu, a koju Odluku Poslodavac može mijenjati odnosno nadopunjavati sukladno potrebama poslovanja, a na način koji nije protivan ovom Kolektivnom ugovoru.

5. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 26.

- (1) Odmor u tijeku rada (stanka) svakodnevno traje 30 minuta.
- (2) Radnici koji rade najmanje 6 sati dnevno, imaju svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.
- (3) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti na početku niti na kraju radnog vremena.

2. Dnevni odmor

Članak 27.

- (1) Između dva uzastopna radna dana radnici imaju pravo na dnevni odmor, od najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 28.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 27. ovoga ugovora.
- (2) Dani tjednog odmora su nedjelja, te dan koji nedjelji prethodi odnosno iza nje slijedi.
- (3) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka i/ili na dane iz stavka 2. ovog članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni

odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju, odnosno na raspoložive dane različite od dana iz stavka 2. ovog članka.

- (4) Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 27. ovoga Ugovora.

4. Godišnji odmor

Članak 29.

- (1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na četiri tjedna (20 radnih dana), koliko iznosi Zakonom o radu određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

a) s obzirom na složenost poslova:

- zaposleni VSS 3 dana
- zaposleni VŠS 2 dana
- zaposleni SSS 1 dan

b) s obzirom na dužinu radnog staža:

- od 5 do 10 godina radnog staža 1 dan
- od 11 do 15 godina radnog staža 2 dana
- od 16 do 20 godina radnog staža 3 dana
- od 21 do 25 godina radnog staža 4 dana
- od 26 do 30 godina radnog staža 5 dana
- od 31 do 35 godina radnog staža 6 dana
- od 36 i više godina radnog staža 7 dana

c) s obzirom na uvjete rada:

- rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada 2 dana
- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenima zakonom 1 dan

d) s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom 2 dana
- roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete još po 1 dan
- samohranom roditelju ili posvojitelju maloljetnog djeteta 3 dana
- roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku maloljetnog djeteta s invaliditetom, odnosno punoljetnog djeteta s invaliditetom koje nije sposobno za samostalni život, bez obzira na drugu djecu 3 dana
- osobi s invaliditetom 3 dana

- (2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama od a) do d) stavka 1. ovog članka.

- (3) Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
- (4) Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne vježbe ili drugoga zakonom određenog opravdanog razloga ne ubraja se u rok određen u stavku 3. ovog članka.

Članak 30.

- (1) Slijepi radnici i radnici koji su donirali organ te radnici koji rade na poslovima na kojima ih ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće u potpunosti zaštititi od štetnih utjecaja, imaju pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora, ako to pravo ne ostvaruju primjenom mjerila iz članka 29. ovog ugovora.

5. Dani koji se ne uračunavaju u godišnji odmor

Članak 31.

- (1) Prigodom utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom, kao i dani na koje radnik po svojem rasporedu radnog vremena ne radi.
- (2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.
- (3) Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

6. Godišnji odmor u dijelovima i korištenje neiskorištenoga godišnjeg odmora

Članak 32.

- (1) Radnik može koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, osim ako se s Poslodavcem drugačije ne dogovori.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dva ili više dijelova, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, jedan dio koristiti u trajanju od najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Poslodavac drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.
- (3) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.
- (4) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora iz stavka 3. ovog članka radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
- (5) Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koji sam odredi, uz obvezu da o tome pisano izvijesti neposredno nadređenu osobu, najmanje jedan dan prije, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

- (6) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili roditeljnog, roditeljskog i posvojiteljskog dopusta, odnosno zbog vojne vježbe ili drugoga opravdanog razloga, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja sljedeće godine.
- (7) Iznimno od prethodnog stavka, godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji zbog korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nisu mogli iskoristiti ili im njegovo korištenje nije omogućeno do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

7. Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 33.

- (1) Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa:
 - ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije stekao pravo na godišnji odmor, jer nije proteklo šest mjeseci neprekinutog staža;
 - ako mu radni odnos prestane tijekom kalendarske godine.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

8. Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 34.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora što ga donosi Poslodavac, najkasnije do 31. svibnja tekuće godine.
- (2) Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora Poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi prijeke potrebe za radom u slučajevima više sile (poplava, požar i sl.), te u slučajevima izvršavanja osobito važnih, izvanrednih i neodgodivih zadataka i poslova, a na temelju posebne odluke Poslodavca.
- (4) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.
- (5) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- (6) Troškovima iz prethodnog stavka se smatraju putni i drugi troškovi.
- (7) Putnim se troškovima smatraju stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja. Drugim se troškovima smatraju ostali izdaci koji su za radnika

nastali zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

9. Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora

Članak 35.

- (1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.
- (2) Radniku kojem je priroda posla takva da mora raditi prekovremeno, noću, nedjeljom ili blagdanom, odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.
- (3) Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor ili o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

10. Plaćeni dopust

Članak 36.

- (1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

- zaključivanje braka ili životnog partnerstva	5 radnih dana
- rođenje, udomljene ili posvojenje djeteta, za svako dijete	5 radnih dana
- smrt supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka	5 radnih dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera ili neformalnog životnog partnera	2 radna dana
- dobrovoljno darivanje krvi	2 radna dana
- teška bolest djeteta, supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera ili roditelja	3 radna dana
- nastup na kulturnim i sportskim priredbama	2 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i drugo	3 radna dana

- prirodne nepogode koja je neposredno zadesila radnika	5 radnih dana
- selidba u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
- selidba u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana

- (2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.
- (3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svako dobrovoljno darivanje krvi navedeno u stavku 1. ovoga članka, ali najviše do 4 puta godišnje.
- (4) U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi radnik u pravilu koristi plaćeni dopust na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, a u nemogućnosti, radnik će isti koristiti po odobrenju neposredno nadređenog, ovisno o potrebama organizacije rada, a najkasnije u roku od 30 dana od dobrovoljnog darivanja krvi.
- (5) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

11. Plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja

Članak 37.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja.

Članak 38.

- (1) Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od Poslodavca, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:
 - za svaki ispit po predmetu 2 dana
 - za završni rad 5 dana.
- (2) Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:
 - za svaki ispit po predmetu 1 dan
 - za završni rad 2 dana.

12. Neplaćeni dopust

Članak 39.

- (1) Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Poslodavca, radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni

trošak, sudjelovanja na kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije:

- za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi najmanje 5 dana
 - za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi ili na fakultetu najmanje 10 dana
 - za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima najmanje 5 dana
 - za pripremanje i polaganje ispita zbog stjecanja posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr.) najmanje 2 dana
- (2) Radniku se može odobriti zahtjev za neplaćeni dopust do 30 dana, o kojem zahtjevu odlučuje Poslodavac. Iznimno, ukoliko radnik podnese zahtjev za neplaćenim dopustom u trajanju dužem od 30 dana, o istome odlučuje Upravno vijeće Poslodavca.
- (3) Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.
- (4) U slučaju da za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana radnik ostvari pravo na produženo osiguranje, Poslodavac će im naknaditi troškove toga osiguranja.

6. PRESTANAK UGOVORA O RADU, OTKAZNI ROKOVI I OTPREMNINA

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 40.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika;
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore;
4. sporazumom radnika i Poslodavca;
5. danom dostave obavijesti Poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti;
6. otkazom;
7. odlukom nadležnog suda;
8. prestankom postojanja Poslodavca.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 41.

- (1) Prijedlog za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može predložiti radnik i Poslodavac.
- (2) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži naročito:
 - podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
 - datumu prestanka ugovora o radu.

- (3) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i Poslodavac, odnosno osoba koju on ovlasti.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 42.

- (1) Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik, na način i pod uvjetima utvrđenim zakonom.

4. Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 43.

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
 - ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovan otkaz),
 - ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),
 - ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).
- (2) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.
- (3) Pisano upozorenje iz stavka 2. ovog članka prestaje važiti istekom tri godine od dana kada je radniku navedeno upozorenje dostavljeno.

Članak 44.

- (1) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

5. Redoviti otkaz radnika

Članak 45.

- (1) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

6. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 46.

- (1) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog otkazati ugovor o radu sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- (3) Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

7. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 47.

- (1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.
- (2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

8. Otkazni rok

Članak 48.

- (1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i posvojiteljskim potporama te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- (3) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg Poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznoga roka.
- (4) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

9. Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 49.

- (1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok određuje se ovisno o tome koliko je vremena radnik neprekidno proveo u radnom odnosu s Poslodavcem, i to:
 - dva tjedna za radnika u radnom odnosu neprekidno manje od godinu dana,
 - mjesec dana za radnika u radnom odnosu neprekidno godinu dana,
 - mjesec dana i dva tjedna za radnika u radnom odnosu neprekidno dvije godine,
 - dva mjeseca za radnika u radnom odnosu neprekidno pet godina,
 - dva mjeseca i dva tjedna za radnika u radnom odnosu neprekidno deset godina,
 - tri mjeseca za radnika u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina.
- (2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.
- (3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.
- (4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.
- (5) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- (6) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

10. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 50.

- (1) Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkaže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).
- (2) Ako radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora. O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 (osam) dana.
- (3) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok za ulaganje zahtjeva za zaštitu prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

11. Otpremnina

Članak 51.

- (1) Radnik kojem se otkazuje Ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada kod Poslodavca, ima pravo na otpremninu. Iznimno, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.
- (2) U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina iznosi jednu trećinu prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca, najviše do ukupno šest takvih plaća.
- (3) Otpremnina se isplaćuje radniku po dospeljeću, a najkasnije u roku od petnaest dana nakon prestanka radnoga odnosa.

Članak 52.

- (1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od tri prosječne neto - plaće isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

7. PLAĆA, DODACI NA PLAĆU I NAKNADA PLAĆE

1. Plaća

Članak 53.

- (1) Plaću radnika čine osnovna odnosno ugovorena plaća i dodaci na osnovnu plaću.
- (2) Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojemu radnik radi i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža, a koji mu dodatak za radni staž pripada od prvog dana sljedećeg mjeseca u odnosu na mjesec stjecanja prava.
- (3) Dodatak za radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta iz stavka 2. ovog članka pomnoži s 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.
- (4) Pod radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće iz stavka 2. ovoga članka smatra se radni staž ostvaren temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi i koji se prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja.
- (5) U radni staž za uvećanje plaće iz stavka 2. ovoga članka računa se radni staž ostvaren u inozemstvu, pod uvjetom da se isti u Republici Hrvatskoj prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i drugih država ili se radi o stažu ostvarenom u zemljama Europske unije odnosno Europskog gospodarskog prostora nakon 1. srpnja 2013. godine.

- (6) Radnicima pripada mjesečna naknada za prehranu koja se utvrđuje u iznosu 100,00 eura mjesečno.
- (7) Dodaci su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, ovog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odradenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.).

Članak 54.

- (1) Osnovnu plaću radnika, koji su u skladu s člankom 124. ovog Kolektivnog ugovora potpisali izmijenjene ugovore o radu, čini umnožak koeficijenta iz Priloga 1. ovog Kolektivnog ugovora i osnove u iznosu 1.007,43 eura bruto.
- (2) Osnovnu plaću radnika, koji nisu potpisali izmijenjene ugovore o radu u skladu s člankom 124. ovog Kolektivnog ugovora, do prestanka njihovog radnog odnosa čini umnožak koeficijenta definiranog njihovim ugovorima o radu koji su na snazi na dan sklapanja ovog Kolektivnog ugovora i osnove u iznosu od 517,68 eura bruto.
- (3) O visini osnove za svaku sljedeću kalendarsku godinu ugovorne strane se obvezuju do 15. rujna tekuće godine pristupiti pregovorima o promjeni visine osnove za sljedeću kalendarsku godinu.
- (4) Visinu osnove za svaku sljedeću kalendarsku godinu ugovorne strane će dogovoriti temeljem:
 - postotka porasta prosječne bruto plaće djelatnika u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj-kolovoz tekuće godine u kojoj se donosi proračun za sljedeću godinu, u odnosu na prosječnu bruto plaću djelatnika u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj-kolovoz prethodne godine;
 - indeksa potrošačkih cijena za ista razdoblja i
 - proračunskih ograničenja.
- (5) Tako utvrđena visina osnove sastavni je dio Kolektivnog ugovora.

Članak 55.

- (1) Plaća se isplaćuje do 10. dana u mjesecu za prethodni mjesec.
- (2) Poslodavac je dužan kod isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Članak 56.

- (1) Radnik može primiti plaću i druga primanja preko tekućeg računa banke prema osobnom odabiru.
- (2) Banku radnik može promijeniti o čemu je dužan obavijestiti Poslodavca.

Članak 57.

- (1) Za neprekidni radni staž ostvaren kod Poslodavca radniku će se pripadajući koeficijent složenosti poslova radnog mjesta uvećati kako slijedi:
- za navršenih 20 do 29 godina 4%;
 - za navršenih 30 do 34 godine 8%;
 - za navršenih 35 i više godina 10%.
- (2) Neprekidnim radnim stažem kod poslodavca smatra se i neprekinuti radni staž proveden u trgovačkim društvima u vlasništvu Grada Zagreba, Zagrebačkom holdingu d.o.o., odnosno kod Poslodavca ustanove Upravljanje sportskim objektima kojima je osnivač Grad Zagreb, bez obzira na promjenu naziva poslodavca, pod uvjetom da nema prekida između završetka radnog staža kod navedenih poslodavaca i početka radnog staža kod Poslodavca.

2. Dodaci na plaće

Članak 58.

- (1) Osnovna plaća radnika uvećat će se:
- | | |
|--|---------------|
| - za rad noću | 50% |
| - za prekovremeni rad | 50% |
| - za rad nedjeljom | 50% |
| - za rad subotom | 35% |
| - za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni | 10% |
| - za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata | 10% |
| - za rad u otežanim uvjetima rada | od 6% do 10 % |
- (2) Ako radnik radi na blagdane, Uskrs i u neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na plaću uvećanu za 150%.
- (3) Za vrijeme provedeno na pasivnom dežurstvu (pripravnosti za rad), utvrđeno na temelju službene evidencije o satima provedenima na pasivnom dežurstvu, radniku će se isplatiti 10% satnice redovnog rada u tekućem mjesecu za svaki sat pasivnog dežurstva.
- (4) Dodaci na plaću iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.
- (5) Dodaci na plaću s osnova rada u otežanim uvjetima Poslodavac određuje sukladno pravilniku o otežanim uvjetima rada.
- (6) Osnovna plaća uvećati će se za završen poslijediplomski ili doktorski studij:
- ako radnik ima stručni naziv magistar (mr.), odnosno akademski naziv specijalist (spec.) ili sveučilišni specijalist (univ. spec.) za 5%
 - ako radnik ima akademski stupanj magistra znanosti (mr. sc.) za 8%
 - ako radnik ima akademski stupanj doktora znanosti (dr.sc.) za 15%,
- ako akademski stupanj, stručni odnosno akademski naziv nije uvjet za radno mjesto na kojem radnik radi i ako je akademski stupanj, stručni odnosno akademski naziv u funkciji poslova radnog mjesta na kojem radnik radi.
- Točno uvećanje osnovne plaće iz stavka 1. alineja 7. ovog članka unutar raspona regulirat će se Pravilnikom ili drugim aktom Poslodavca.

3. Naknada plaće

Članak 59.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje u kojem ne radi zbog:
- korištenja godišnjeg odmora;
 - plaćenog dopusta;
 - prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje;
 - drugih slučajeva utvrđenih zakonom ili ovim kolektivnim ugovorom.

Članak 60.

- (1) Ako su radnici odsutni s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, za invalide rada prvih sedam dana, pripada im naknada plaće u visini 85% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.
- (2) Ako je radnik odsutan s rada zbog sebe 43 dana i duže, za invalide rada osam dana i duže, pripada mu razlika između naknade za bolovanje koju prima od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje i naknade u visini od 85% prosječnog iznosa plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.
- (3) Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada u visini 100% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječan iznos plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

8. DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

1. Regres

Članak 61.

- (1) Ugovorne strane sporazumno utvrđuju da:
- regres za korištenje godišnjeg odmora iznosi 350,00 eura.
- (2) Radnici koji na temelju ovog ugovora ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruju pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovog članka razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
- (3) O visini regresa će Ugovorne strane za svaku sljedeću kalendarsku godinu pregovarati prije donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu i ugovoriti Dodatkom ovom ugovoru.
- (4) Ako se Dodatak iz stavka 3. ovog članka ne potpiše do donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu, regres iznosi onoliko koliko je bila zadnja isplata regresa u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Grada Zagreba i sindikata.
- (5) Regres iz stavka 1. ovog članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

2. Božićnica

Članak 62.

- (1) Ugovorne strane sporazumno utvrđuju da:
 - jednokratni dodatak-božićnica iznosi 350,00 eura.
- (2) Božićnica iz stavka 1. ovog članka isplatiti će se do 20. prosinca tekuće godine.
- (3) O visini jednokratnog dodatka-božićnice će Ugovorne strane za svaku sljedeću kalendarsku godinu pregovarati prije donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu i ugovoriti Dodatkom ovom ugovoru.
- (4) Ako se Dodatak iz stavka 3. ovog članka ne potpiše do donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu jednokratni dodatak-božićnica iznosi onoliko koliko je bila zadnja isplata jednokratnog dodatka-božićnice u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Grada Zagreba i sindikata.

3. Dar u naravi

Članak 63.

- (1) Radnicima će se za Uskrs dati dar u naravi vrijednost kojega iznosi 133,00 eura. Prigodom odabira ponuda sudjeluje i sindikalni povjerenik.

4. Solidarne potpore

Članak 64.

- (1) Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:
 - smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada – 2 (dvije) prosječne mjesečne neto plaće i troškove pogreba;
 - smrti radnika – u visini neoporezivog iznosa i troškove pogreba.
- (2) Pod troškovima pogreba iz stavka 1. ovoga članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj-kolovoz prethodne godine.
- (3) Prosječna mjesečna neto plaća iz stavka 1. ovog članka je prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine.
- (4) Pod obitelji radnika iz stavka 1. ovog članka smatraju se zakonski nasljednici prvog i drugog nasljednog reda.

Članak 65.

- (1) Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:
 - smrti supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe.

- (2) Ugovorne strane sporazumno utvrđuju da u slučajevima iz stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo na pomoć u visini neoporezivog iznosa.

Članak 66.

- (1) Ugovorne su strane sporazumne da će se djeci, odnosno zakonskim skrbnicima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju rada, mjesečno isplatiti pomoć i to:
- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine;
 - za dijete do završenoga osmog razreda osnovne škole 70% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine;
 - za dijete do redovno završene srednje škole, odnosno za redovnog studenta, 90% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Članak 67.

- (1) Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:
- nastanka teške invalidnosti radnika – 1.000,00 eura, jednokratno;
 - nastanka teške invalidnosti djeteta ili supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera radnika – 400,00 eura, jednokratno;
 - za rođenje ili posvojenje svakog djeteta – 664,00 eura, jednokratno;
 - za uklanjanje posljedica elementarne nepogode u visini stvarnih troškova nastale štete, a najviše do visine 1 (jedne) prosječne mjesečne neto plaće.
- (2) Prosječna mjesečna neto plaća iz prethodnog stavka je prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine.
- (3) Pod pojmom teška invalidnost smatra se invaliditet koji predstavlja osnovu za upis u Očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom.
- (4) Nastanak teške invalidnosti radnika, supružnika i maloljetnog djeteta utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

Članak 68.

- (1) Radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijalista iz sustava javnog zdravstva, po pravilima medicinske struke prijeko potrebiti i nenadomjestivi (bez mogućnosti zamjene ili korištenja drugog pomagala, odnosno lijeka, odobrenog od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje) za radnika, malodobno dijete, punoljetno dijete kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena potpuna i trajna nesposobnost za samostalni život i rad sukladno posebnim propisima ili supružnika, a pokriće troškova nije odobreno od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje

temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, radnici imaju pravo, jedanput godišnje, na pomoć u visini stvarnih troškova, a do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

5. Osiguranje

Članak 69.

- (1) Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

6. Sistematski pregled radnika

Članak 70.

- (1) Radnici imaju svake 2 godine pravo na sistematski pregled, u pravilu prema mjestu rada.
- (2) Sistematski pregledi iz stavka 1. ovog članka provode se s ciljem zaštite zdravlja te se nalazi i uvjerenja dobivena tim pregledom ne mogu koristiti u svrhu provjere i utvrđivanja radne sposobnosti radnika.
- (3) Odluku o odabiru zdravstvene ustanove donosi Poslodavac.

7. Jubilarna nagrada

Članak 71.

- (1) Radnicima se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad kod istoga Poslodavca u trgovačkim društvima u vlasništvu Grada Zagreba, Zagrebačkom holdingu, odnosno kod poslodavca Ustanove Upravljanje sportskim objektima kojima je osnivač Grad Zagreb, bez obzira na promjenu naziva Poslodavca za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 i 45 godina u visini iznosa na koji se, prema propisima, ne plaća porez.
- (2) O visini jubilarnih nagrada će Ugovorne strane za svaku sljedeću kalendarsku godinu pregovarati prije donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu i ugovoriti Dodatkom ovom ugovoru.
- (3) Ako se Dodatak iz stavka 2. ovog članka ne potpiše do donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu, jubilarne nagrade iznose onoliko koliko je bila zadnja isplata koja proizlazi temeljem ugovora između Grada Zagreba i sindikata.
- (4) Smatra se da je godina navršena onog dana koji po svom broju odgovara danu kada je osoba započela raditi u trgovačkim društvima u vlasništvu Grada Zagreba, Zagrebačkom holdingu, odnosno kod poslodavca Ustanove Upravljanje sportskim objektima kojima je osnivač Grad Zagreb, bez obzira na promjenu naziva Poslodavca.
- (5) Radnicima će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka tijekom godine u kojoj su stekli pravo na isplatu.

8. Dar za djecu

Članak 72.

- (1) Ugovorne su strane sporazumne da će Poslodavac radnicima, za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti, u prigodi Dana svetog Nikole, isplatiti 140,00 eura.
- (2) O visini iznosa koji se isplaćuje u prigodi Dana svetog Nikole će ugovorne strane za svaku sljedeću kalendarsku godinu pregovarati prije donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu i ugovoriti Dodatkom ovom ugovoru.
- (3) Ako se Dodatak iz stavka 2. ovog članka ne potpiše do donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu, iznos koji se isplaćuje u prigodi Dana svetog Nikole iznosi onoliko koliko je bila zadnja isplata koja proizlazi temeljem ugovora između Grada Zagreba i sindikata.
- (4) Ako su oba roditelja, posvojitelja ili skrbnika zaposleni kod Poslodavca, sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se jednom od roditelja, posvojitelja ili skrbnika, prema pisanoj izjavi koju potpisuju oba roditelja, posvojitelja ili skrbnika.
- (5) Ako roditelji, posvojitelji ili skrbnici ne postignu sporazum, svakom se roditelju, posvojitelju ili skrbniku isplaćuje pola iznosa iz stavka 1. ovog članka.

9. Naknada za trošak prijevoza

Članak 73.

- (1) Radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u krugu od 50 kilometara.
- (2) Naknada troškova javnoga mjesnog prijevoza u mjestu rada svim radnicima osigurava se kupnjom godišnje karte za mjesni javni prijevoz.
- (3) Mjesni prijevoz u mjestu rada je prijevoz na području Grada Zagreba te se prijevoz može osigurati kupnjom godišnje karte Zagrebačkog električnog tramvaja (ZET), HŽ putničkog prijevoza (HŽ) ili jedinstvene karte ZET- HŽ.
- (4) Kupnja jedinstvene godišnje karte ZET-HŽ je moguća samo u slučaju ako je za dolazak do lokacije rada potrebno koristiti prijevoz oba prijevoznika korištenje kojih je ujedno i vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika.
- (5) Naknada troškova međumjesnoga javnog prijevoza svim radnicima, koji imaju prebivalište odnosno boravište izvan mjesta rada, osigurava se kupnjom godišnje karte za mjesni javni prijevoz u mjestu rada i isplatom iznosa stvarnih troškova međumjesnog javnog prijevoza, prema cijeni karte međumjesnog javnog prijevoza od mjesta prebivališta do krajnje stanice mjesnog javnog prijevoza, odnosno do prve stanice s kojom je povezan međumjesni i mjesni prijevoz u mjestu rada.
- (6) Visina troškova međumjesnog prijevoza dokazuje se za svaku proračunsku godinu, potvrdom o cijeni koštanja godišnje karte za međumjesni javni prijevoz, odnosno ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, potvrdom o cijeni koštanja mjesečne karte za međumjesni javni prijevoz.

- (7) Redoviti dolazak na posao i povratak s posla osigurava onaj javni prijevoznik kod kojeg je vozni red organiziran na način da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena radnika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu radnika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta.
- (8) Ako postoji više mogućnosti prijevoza koji ispunjavaju navedene uvjete iz stavka 7. ovog članka, radnici ostvaruju pravo na isplatu novčanog iznosa povoljnije (jeftinije) godišnje, odnosno ako ne postoji godišnja karta, mjesečne karte.
- (9) Iznimno od stavka 2.-5. ovoga članka, naknada troškova prijevoza za dolazak na posao i s posla ne ostvaruje se za dane godišnjeg odmora, roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik nije u obvezi dolaska na posao, i to za:
- mjesni prijevoz u mjestu rada, ako nije u obvezi dolaska na posao duže od dva mjeseca uzastopce,
 - međumjesni prijevoz, ako nije u obvezi dolaska na posao više od 2 dana uzastopce.
- (10) Na pisani zahtjev radnika s 80 ili više posto tjelesnog oštećenja, odnosno radnika koji imaju oštećenja donjih ekstremiteta 60 ili više posto, Poslodavac je dužan radniku isplatiti novčani iznos vrijednosti godišnje karte za mjesni javni prijevoz u mjestu rada.
- (11) Udaljenost se u smislu ovoga članka utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://www.google.com/maps>, i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz stavka 1. ovoga članka, kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka.
- (12) Radnici su dužni na zahtjev Poslodavca, a u svrhu utvrđivanja troškova prijevoza, dokazati mjesto stvarnog stanovanja na adresi koju su prijavili Poslodavcu.

10. Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 74.

- (1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.
- (2) Radniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenima propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike državnog proračuna, a do visine iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Članak 75.

- (1) Za vrijeme rada izvan sjedišta Poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

- (2) Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.
- (3) Puni iznos terenskog dodatka dnevno je najmanje iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.
- (4) Terenski dodatak se radniku isplaćuje najkasnije posljednji radni dan u mjesecu, za sljedeći mjesec.
- (5) Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 76.

- (1) Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan mjesta sjedišta Poslodavca, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta Poslodavca.
- (2) Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanji iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.
- (3) Naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.

9. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad

Članak 77.

- (1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, a koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
- (2) Radi osiguranja takvih poslova, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, po potrebi izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve raspoložive mjere da radniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove.
- (3) Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovog članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost sindikata i sindikalnih povjerenika.
- (4) Ako sindikati i sindikalni povjerenici uskrate suglasnost na otkaz radniku, uskrata mora biti pisano obrazložena a Poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.
- (5) Radnik iz stavka 1. ovog članka kojemu nedostaje najviše 5 godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ima pravo na plaću prema dosadašnjem ugovor o radu, ako je to za njega povoljnije.

2. *Zaštita privatnosti radnika*

Članak 78.

- (1) Radnici su obavezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke:
 - za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih podataka,
 - o stečenoj stručnoj spremi i određenim specijalističkim znanjima, stručnim ispitima, radnom iskustvu,
 - zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti,
 - o ugovorenoj zabrani utakmice sa prethodnim poslodavcem,
 - podatke vezane uz zaštitu majčinstva,
 - adresa prebivališta, odnosno boravišta,
 - ostale podatke sukladno mjerodavnim propisima.
- (2) Izmijenjeni podaci moraju se pravovremeno dostaviti Poslodavcu. Radnici koji ne dostave potrebne podatke ili kasne s dostavom snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 79.

- (1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi sa radnim odnosom.
- (2) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac ili osoba koju Poslodavac posebno opunomoći.
- (3) Poslodavac će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.
- (4) Osoba iz stavka 3. ovog članka mora uživati povjerenje radnika, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora brižljivo čuvati.
- (5) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoji pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Članak 80.

- (1) Poslodavac ima obvezu stvoriti uvjete rada kojima će štititi zdravlje i omogućiti siguran rad radnika.
- (2) Poslodavac je dužan poduzeti sve zakonske mjere za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika, uključujući njegovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu i pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.
- (3) Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad osoba s invaliditetom, u skladu s posebnim propisima.

3. *Zaštita dostojanstva*

Članak 81.

- (1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika na temelju rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Članak 82.

- (1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.
- (2) Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 83.

- (1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radnicima uzrokovano nekim od temelja iz članka 81. ovoga ugovora, a ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (2) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće, ili uvredljivo okruženje.
- (3) Za izraze „uznemiravanje“ i „spolno uznemiravanje“ koristi se zajednički izraz „uznemiravanje“.

Članak 84.

- (1) Uznemiravanjem u tijeku rada i u vezi s radom smatra se osobito:
 - neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi;
 - nedolični prijedlozi spolne i druge naravi;
 - uznemiravajući telefonski pozivi;
 - upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju;
 - zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj.
- (2) Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici u odnosu na ponašanje svojih nadređenih ili podređenih, suradnika i svake treće osobe s kojom radnici dođu u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

Članak 85.

- (1) Radnik je dužan, prigodom obavljanja poslova svojega radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruje druge radnike te, u granicama svojih ovlasti, spriječiti uznemiravanje od drugih radnika i trećih osoba i o uznemiravanju obavijestiti nadležnu osobu.

Članak 86.

- (1) Postupak zaštite dostojanstva radnika koji je podnio prijavu zbog uznemiravanja, povjerljive je naravi.
- (2) Poslodavac je dužan, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primiti i rješavati pritužbe vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 87.

- (1) Radnik podnosi prijavu o uznemiravanju pisanom ili usmenom pritužbom ovlaštenoj osobi iz članka 86. ovog ugovora.
- (2) O usmenoj pritužbi sastavlja se bilješka koju potpisuje radnik koji je pritužbu podnio.
- (3) Ovlaštena je osoba dužna, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprječavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije sljedećeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje. O očitovanju radnika sastavlja se bilješka koju taj radnik potpisuje.
- (4) Ovlaštena osoba, ako ocijeni da je to potrebno, provest će i druge relevantne radnje, poput suočenja radnika koji su podnijeli pritužbu i radnika na koje se pritužba odnosi, saslušati i druge osobe koje imaju saznanja o činjenicama vezanima uz uznemiravanje i dr. kako bi na dokazan način utvrdila navode iz pritužbe.
- (5) Ako se pritužba radi uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnom odnosu kod Poslodavca, Poslodavac će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđivanja činjeničnog stanja iz pritužbe, pritom vodeći računa o zaštiti dostojanstva radnika i interesima Poslodavca.

Članak 88.

- (1) O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojega ovlaštena osoba, ako je utvrdila uznemiravanje, predlaže mjere zaštite dostojanstva.
- (2) Na zahtjev člana sindikata o postupku povodom pritužbe o uznemiravanju obavještava se sindikalni povjerenik, koji je u postupku ovlašten dati svoje mišljenje u roku od 3 (tri) dana, koje se mora razmotriti prilikom odlučivanja o mjeri.
- (3) Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od 8 (osam) dana od dana primitka pritužbe o uznemiravanju. Ako ovlaštena osoba, u tom roku, ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzela očito neprimjerene, radnik koji je

uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 (osam) dana, zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 89.

- (1) Uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja, ovlaštena osoba, kada utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, predlaže neku od sljedećih mjera o zaštiti dostojanstva:
- izmjenu rasporeda rada tako da se izbjegne rad uznemiravanoga i radnika koji je izvršio uznemiravanje;
 - razmještaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanoga radnika i onoga koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru;
 - usmeno upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje;
 - pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje.

Članak 90.

- (1) Za slučaj da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu kod Poslodavca, a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiravanim radnikom, ovlaštena osoba može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja, predložiti Poslodavcu sljedeće mjere:
- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će, u slučaju ponovnog uznemiravanja, poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim poslodavcem;
 - o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanje konkretnih mjera kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje.

10. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 91.

- (1) Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava s područja sindikalnog organiziranja utvrđenih u Ustavu Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim ugovorom.

Članak 92.

- (1) Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postanu članovi Sindikata.
- (2) Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pritisak Poslodavca na radnike, članove sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 93.

- (1) Sindikat se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovom ugovoru.

Članak 94.

- (1) Sindikat je dužan obavijestiti Poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 95.

- (1) Aktivnost sindikalnog povjerenika ili predstavnika kod Poslodavca ne smije biti sprečavana ili ometana ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim ugovorom.

Članak 96.

- (1) Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to tri sata po članu sindikata godišnje.
- (2) Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za puno radno vrijeme na svakih 700 članova Sindikata.
- (3) Poslodavac je sindikalnom povjereniku, osim prava iz stavka 1. ovoga članka, dužan omogućiti i izostanak s rada, uz naknadu plaće, zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija u zemlji i u inozemstvu.
- (4) Svaka ozljeda sindikalnog povjerenika prigodom obavljanja sindikalnih dužnosti smatra se ozljedom na radu.

Članak 97.

- (1) Kad sindikalni povjerenik dio svoga radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obavezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pisanim sporazumom zaključenim između Sindikata i Poslodavca.

Članak 98.

- (1) Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Članak 99.

- (1) Za vrijeme obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti Sindikata, sindikalnom povjereniku nije moguće otkazati

ugovor o radu ili na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dosadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Članak 100.

- (1) Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, Poslodavac je dužan savjetovati se sa sindikalnim povjerenikom ili drugim ovlaštenim predstavnikom Sindikata o namjeravanoj odluci i mora mu, pravodobno, dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj radnika.
- (2) Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se odluke:
 - o donošenju pravilnika o radu;
 - o planu te razvoju i politici zapošljavanja i otkazu;
 - o prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, kao i ugovora o radu radnika na novog poslodavca te o utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni;
 - o mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu;
 - o uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada;
 - o planu godišnjih odmora;
 - o rasporedu radnog vremena;
 - o noćnom radu;
 - o naknadama za izume i tehničko unapređenje;
 - o kolektivnom višku radnika iz članka 127. Zakona o radu;
 - o imenovanju osobe koja je ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezano uz zaštitu dostojanstva radnika.
- (3) Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može, najduže u roku od osam dana od dostave odluka iz stavka 2. ovoga članka, Poslodavcu dati primjedbe.
- (4) Obveza savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka odnosi se na sindikalnog povjerenika koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća.
- (5) Poslodavac je dužan razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 1. ovoga članka i o svojoj odluci pisanim putem izvijestiti sindikalnog povjerenika.

Članak 101.

- (1) Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u vezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i na osnovi rada i o zauzetim je stajalištima dužan, u roku od osam dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva, izvijestiti Sindikat.
- (2) Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku radnika, odmah nakon predaje pismenog zahtjeva za prijam.

Članak 102.

- (1) Poslodavac je dužan, bez naknade, za rad Sindikata osigurati najmanje sljedeće uvjete:
- prostoriju za rad, u pravilu, odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka;
 - pravo na korištenje telefona, telefaksa, interneta i drugih raspoloživih tehničkih pomagala;
 - slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska;
 - obračun i ubiranje sindikalne članarine, a, prema potrebi, i drugih davanja preko isplatnih lista u računovodstvu, odnosno prigodom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a na temelju pisane izjave članova Sindikata (pristupnica i sl.).

Članak 103.

- (1) Sindikalni čelnik koji profesionalno obavlja dužnost predsjednika Sindikata i kojemu za vrijeme obnašanja dužnosti prestaje radni odnos kod Poslodavca ima se pravo, nakon isteka mandata, ako ponovno ne bude imenovan na tu funkciju, vratiti u radni odnos na isto radno mjesto, odnosno na slično radno mjesto koje je imao prije odlaska na sindikalnu funkciju.
- (2) Prestanak radnog odnosa i povratak na rad uređuju se pisanim sporazumom zaključenim između Sindikata i Poslodavca.

Članak 104.

- (1) U provođenju mjera zaštite na radu sindikalni povjerenik ima pravo i obvezu osobito:
- sudjelovati u planiranju mjera za unaprjeđivanje uvjeta rada;
 - biti informiran o svim promjenama koje 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 svim zapažanjima radnika;
 - pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a Poslodavac to propušta ili odbija učiniti;
 - staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje;
 - svojom aktivnošću poticati druge radnike za rad na siguran način.
- (2) Ako kod Poslodavca nije izabran povjerenik zaštite na radu u skladu s propisima s područja zaštite na radu u roku od 90 dana od početka primjene ovog ugovora, onda ga može imenovati sindikat.

11. SOCIJALNI MIR

Članak 105.

- (1) Ugovorne strane se obvezuju da će ovaj ugovor primjenjivati u dobroj vjeri.

- (2) Za vrijeme primjene ovog Ugovora ugovorne se strane obvezuju na socijalni mir.
- (3) Iznimno, dopušten je štrajk solidarnosti, uz najavu, prema odredbama ovoga Ugovora ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima radnika u određenoj drugoj djelatnosti.

12. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 106.

- (1) Za rješavanje kolektivnih radnih sporova između potpisnika ovoga ugovora, a koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, mora se provesti postupak mirenja.

Članak 107.

- (1) Postupak mirenja provodi mirovno vijeće.
- (2) Mirovno vijeće ima tri člana.
- (3) Svaka ugovorna strana imenuje po jednog člana.
- (4) Stranke su suglasne da će trećeg člana mirovnog vijeća, kao predsjednika, imenovati dekan Pravnog fakulteta u Zagrebu ili osoba koju on ovlasti.

Članak 108.

- (1) Postupak mirenja pokreće se na pisani prijedlog jednog od potpisnika ovog ugovora, a mora se dovršiti u roku od pet dana od dana dostave prijedloga za pokretanje postupka mirenja.

Članak 109.

- (1) U postupku mirenja ispitat će se navodi i prijedlozi ugovornih strana, a, prema potrebi, prikupit će se i potrebne obavijesti i saslušati stranke.
- (2) Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

Članak 110.

- (1) Mirenje je uspjelo ako obje ugovorne strane prihvate pisani prijedlog nagodbe.
- (2) Nagodba, u smislu odredbe stavka 1. ovoga članka, ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

13. ŠTRAJK

Članak 111.

- (1) Ako postupak mirenja ne uspije, Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga kako bi zaštitio i promicao ekonomske i socijalne interese svojih članova.
- (2) Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikat koristi sindikalna pravila o štrajku.

Članak 112.

- (1) Štrajk se drugoj ugovornoj strani mora najaviti najkasnije tri dana prije početka štrajka.
- (2) U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

Članak 113.

- (1) Prigodom organiziranja i poduzimanja štrajka, organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih, osobito o osiguravanju života, zdravlja i sigurnosti ljudi i imovine.

Članak 114.

- (1) Najkasnije na dan najave štrajka, Sindikat mora objaviti pravila o poslovima na kojima se za vrijeme trajanja štrajka rad ne smije prekidati.

Članak 115.

- (1) Na prijedlog Poslodavca, Sindikat i Poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.
- (2) Pravila iz stavka 1. ovoga članka sadrže osobito odredbe o radnim mjestima i broju radnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, s ciljem obavljanja poslova koji su prijeko potrebni radi sprečavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva.

Članak 116.

- (1) Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od osam dana od dana dostave prijedloga poslodavca Sindikatu, pravila će utvrditi arbitraža sastav koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 107. ovoga ugovora.
- (2) Pravila iz stavka 1. ovoga članka arbitraža je dužna donijeti u roku od osam dana od dana dostave prijedloga arbitraži.

Članak 117.

- (1) Ako Poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 115. ovoga ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 118.

- (1) Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor, sastavljen od predstavnika organizatora štrajka, a koji je dužan, na pogodan način, očitovati se strani protiv koje je štrajk organiziran kako bi se nastavili pregovori i spor riješio mirnim putem.
- (2) Članovi štrajkaškog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Članak 119.

- (1) Sukladno odredbama zakona, ovoga ugovora i pravilima Sindikata, organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- (2) Sudioniku štrajka plaća i dodaci na plaću mogu se smanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

Članak 120.

- (1) Radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama zakona, ovoga ugovora i pravilima Sindikata, a niti smiju biti na bilo koji način prisiljeni sudjelovati u štrajku, ako to ne žele.

Članak 121.

- (1) Ugovorne su strane suglasne da Poslodavac može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama zakona, ovoga ugovora i pravilima Sindikata.

14. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA

Članak 122.

- (1) Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovoga ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju u roku od 15 dana od dana potpisa ovoga ugovora.
- (2) Komisija ima šest članova od kojih svaka ugovorna strana imenuje tri.
- (3) Komisija donosi poslovnik o radu.
- (4) Komisija donosi sve odluke većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika komisije.

- (5) Predsjednika biraju ugovorne strane, naizmjenično, svakih šest mjeseci.
- (6) Ugovorne su se strane dužne pridržavati danog tumačenja.
- (7) Sjedište komisije je u zgradi uprave Poslodavca.

Članak 123.

- (1) Komisija će jednom u šest mjeseci, a po potrebi i ranije, izvijestiti Poslodavca i Sindikat o provedbi i primjeni ovog ugovora s obzirom na poštivanje njegovih odredbi, a u cilju uočavanja i rješavanja eventualnih zapreka u ostvarivanju prava radnika utvrđenih ovim ugovorom.
- (2) Ugovorne strane suglasne su da će razmotriti slučajeve sustavnog kršenja ovog ugovora, odnosno neprimjene pojedinih njegovih odredaba radi preveniranja mogućih pokretanja sudskih sporova i odrediti mjere za njegovu provedbu.
- (3) Na pismeni zahtjev za tumačenje odredbi ovoga ugovora komisija je dužna odgovoriti, najkasnije u roku od osam dana.

15. SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA I AKTI POSLODAVCA

Članak 124.

- (1) Poslodavac se nakon sklapanja ovog Kolektivnog ugovora obvezuje donijeti odgovarajuće akte kojima se sistematizacija radnih mjesta i pripadajući koeficijenti uređuju u skladu s tablicom koja se nalazi u prilogu ovog ugovora i čini njegov sastavni dio kao Prilog 1, a nakon donošenja odgovarajućih akata radnicima, čija radna mjesta odnosno poslovi nisu ukinuti izmijenjenom sistematizacijom, ponuditi izmijenjene ugovore o radu u cilju njihovog usklađivanja s istim aktima.
- (2) U slučaju da radnik u roku ostavljenom od strane Poslodavca ne potpiše novi ugovor o radu, poslodavac će radniku otkazati ugovor o radu uz istovremenu ponudu ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).
- (3) Poslodavac je obvezan sistematizaciju radnih mjesta i pripadajuće koeficijente urediti donošenjem novih ili izmjenama postojećih akata koji uređuju sistematizaciju radnih mjesta i/ili koeficijente pravovremeno, tako da nova sistematizacija radnih mjesta s pripadajućim koeficijentima stupi na snagu najkasnije do dana stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora.
- (4) Radi otklanjanja bilo kakve dvojbe, odredbe ovog članka ne mogu se tumačiti kao ograničavanje zakonskog prava Poslodavca da nakon donošenja novih ili izmjena postojećih akata sukladno stavku 1. ovog članka, u slučaju daljnjih potreba za organizacijskim i drugim poslovnim promjenama, dodatno izmijeni i/ili dopuni, odnosno donese nove akte koji reguliraju sistematizaciju radnih mjesta i/ili koeficijente.

16. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 125.

- (1) Ovaj Ugovor smatra se sklopljenim kada isti bude potpisan od strane ovlaštenih predstavnika svih Ugovornih strana, a stupa na snagu i primjenjuje se od dana 25.06.2025. godine.
- (2) Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, članak 124. ovog stupa na snagu i primjenjuje se od dana sklapanja ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 126.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na 4 (četiri) godine.

Članak 127.

- (1) Ovaj Ugovor može se otkazati.
- (2) Otkazni rok iznosi 3 mjeseca od primitka obavijesti o otkazu Ugovora.
- (3) Ovaj Ugovor može se otkazati zbog okolnosti, nastalih nakon njegova sklapanja, a koje se nisu mogle predvidjeti u vrijeme sklapanja Kolektivnog ugovora, a zbog kojih bi ispunjenje obveza za jednu ugovornu stranu postalo pretjerano otežano ili bi joj nanijelo pretjerano veliki gubitak.
- (4) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog ugovora.
- (5) Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

Članak 128.

- (1) Nakon isteka roka na koji je sklopljen ovaj Ugovor, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu do sklapanja novog kolektivnog ugovora, u razdoblju od tri mjeseca od isteka roka na koji je bio sklopljen kolektivni ugovor, odnosno tri mjeseca od isteka otkaznog roka.
- (2) Ugovorne strane će se prije početka pregovora sporazumjeti o protokolu o kolektivnim pregovorima, a kojim će se regulirati sam postupak pregovora o eventualnim izmjenama, dopunama ili o novom Ugovoru.

Članak 129.

- (1) U slučaju pripajanja, spajanja, podjele ili druge statusne promjene poslodavca, na radnike se do sklapanja novog kolektivnog ugovora nastavljaju primjenjivati odredbe ovoga Ugovora, a najduže šest mjeseci.

Članak 130.

- (1) Izmjene i dopune ovog Ugovora zaključuju se na način propisan Zakonom za njegovo sklapanje.

Članak 131.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor sačinjen je u 7 istovjetnih primjeraka.
- (2) Svaka stranka zadržava po jedan, a po dva se dostavljaju nadležnom uredu Grada Zagreba i nadležnom Ministarstvu za poslove rada.

ZA USTANOVU UPRAVLJANJE
SPORTSKIM OBJEKTIMA



ZA SINDIKAT BRANITELJA I RADNIKA
USTANOVE UPRAVLJANJE
SPORTSKIM OBJEKTIMA



ZA SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH
SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA RH



ZA PODRUŽNICU SINDIKATA
GRADSKÉ UPRAVE GRADA ZAGREBA



ZA ZAGREBAČKI SINDIKAT SPORTA



Prilog 1.

NAZIV RADNOG MJESTA	koeficijent
URED RAVNATELJA	
Ravnatelj Ustanove	4,20
Voditelj Ureda ravnatelja	2,90
Suradnik za odnose s javnošću	2,30
Suradnik za informiranje	2,30
Poslovni tajnik	1,79
Administrativni referent	1,61
Odjel općih poslova	
Voditelj odjela općih poslova	2,30
Samostalni referent općih poslova	2,00
Viši referent općih poslova	1,84
Referent općih poslova	1,61
Vozač-dostavljač	1,61
Odjel informacijsko-komunikacijskih poslova	
Voditelj odjela informacijsko-komunikacijskih poslova	2,30
Samostalni inženjer informacijsko-komunikacijskih poslova	2,00
Viši tehničar informacijsko-komunikacijskih poslova	1,84
Odjel zaštite i sigurnosti	
Voditelj odjela zaštite i sigurnosti	2,30
Samostalni referent zaštite na radu i zaštite od požara	2,00
Samostalni referent gospodarenja otpadom i zaštite okoliša	2,00
Samostalni referent sigurnosti	2,00
Viši referent zaštite na radu i zaštite od požara	1,84
Viši referent gospodarenja otpadom i zaštite okoliša	1,84
Viši referent sigurnosti	1,84
SEKTOR PRAVNIH POSLOVA	
Rukovoditelj Sektora pravnih poslova	3,43
Administrativni referent	1,61

SLUŽBA IMOVINSKO-PRAVNIH POSLOVA	
Voditelj službe imovinsko-pravnih poslova	2,80
Odjel imovinsko-pravnih poslova	
Voditelj odjela imovinsko-pravnih poslova	2,30
Samostalni referent imovinsko-pravnih poslova	2,00
Viši referent imovinsko-pravnih poslova	1,84
Odjel upravljanja nekretninama	
Voditelj odjela upravljanja nekretninama	2,30
Samostalni referent upravljanja nekretninama	2,00
Viši referent upravljanja nekretninama	1,84
Odjel upravljanja ljudskim potencijalima	
Voditelj odjela upravljanja ljudskim potencijalima	2,30
Samostalni referent upravljanja ljudskim potencijalima	2,00
Viši referent upravljanja ljudskim potencijalima	1,84
SEKTOR EKONOMSKIH POSLOVA	
Rukovoditelj Sektora ekonomskih poslova	3,43
Stručni suradnik za planiranje, izvještavanje i kontroling	2,55
Viši referent za planiranje, izvještavanje i kontroling	1,84
Administrativni referent	1,61
SLUŽBA RAČUNOVODSTVA I FINACIJA	
Voditelj službe računovodstva i financije	2,80
Odjel računovodstva	
Voditelj odjela računovodstva	2,30
Samostalni referent računovodstva i financija	2,00
Viši referent računovodstva i financija	1,84
Referent računovodstva i financija	1,61
Odjel financija	
Voditelj odjela financija	2,30
Samostalni referent računovodstva i financija	2,00
Viši referent računovodstva i financija	1,84

Referent računovodstva i financija	1,61
SLUŽBA PRODAJE I MARKETINGA	
Voditelj službe prodaje i marketinga	2,80
Suradnik za marketing	2,30
Odjel prodaje	
Voditelj odjela prodaje	2,30
Samostalni referent prodaje	2,00
Viši referent prodaje	1,84
SLUŽBA NABAVE	
Voditelj službe nabave	2,80
Suradnik za nabavu	2,30
Samostalni referent nabave	2,00
Viši referent nabave	1,84
Referent nabave	1,61
SEKTOR ZA UPRAVLJANJE I RAZVOJ	
Pomoćnik ravnatelja za upravljanje i razvoj	3,43
Stručni suradnik za upravljanje i razvoj	2,55
Suradnik za upravljanje i razvoj	2,30
Samostalni referent za upravljanje i razvoj	2,00
Viši referent za upravljanje i razvoj	1,84
Viši administrativni referent	1,84
Odjel za projekte	
Voditelj odjela za projekte	2,30
Samostalni referent za projekte	2,00
Viši referent za projekte	1,84
SEKTOR ZA PROGRAMSKO KORIŠTENJE I PROGRAME USO	
Pomoćnik ravnatelja za programsko korištenje i programe USO	3,43
Stručni suradnik za programsko korištenje i programe USO	2,55
Suradnik za programsko korištenje i programe USO	2,30
Samostalni realizator programa	2,10
Samostalni organizator programa	2,00
Viši realizator programa	1,90

Viši organizator programa	1,84
Viši administrativni referent	1,84
SEKTOR OPERATIVNOG ODRŽAVANJA OBJEKATA	
Pomoćnik ravnatelja za operativno održavanje objekata	3,43
Rukovoditelj objekta	2,80
Stručni suradnik za održavanje	2,55
Stručni suradnik za pripremu i planiranje	2,55
Voditelj objekta I	2,55
Suradnik za održavanje	2,30
Suradnik za pripremu i planiranje	2,30
Voditelj objekta II	2,10
Samostalni referent održavanja	2,00
Samostalni referent pripreme i planiranja	2,00
Poslovođa	2,05
Viši referent održavanja	1,84
Viši referent pripreme i planiranja	1,84
Viši administrativni referent	1,84
Stručni radnik	1,79
Domar I	1,73
Domar II	1,67
Referent naplate ulaza	1,61
Administrativni referent	1,61
Spasilac	1,61
Domaćin wellness-a-maser	1,61
Domar III	1,61
Uslužni radnik I	1,44
Radnik na objektu I	1,30
Radnik na objektu II	1,26
Uslužni radnik II	1,21
Spremačica	1,21