

ZAGREBAČKI VELESAJAM d.o.o., sa sjedištem u Zagrebu, Avenija Dubrovnik 15, OIB: 95660678441, zastupan po direktorici Renati Suša (u daljnjem tekstu: poslodavac/Zagrebački velesajam), s jedne strane,

i

SINDIKAT TRGOVINE HRVATSKE, sa sjedištem u Zagrebu, Trg kralja Petra Krešimira IV 2, OIB: 44653329839, zastupan po Zlati Štulić, dipl.iur., predsjednici

i

SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA REPUBLIKE HRVATSKE, sa sjedištem u Zagrebu, Trg kralja Petra Krešimira IV 2, OIB: 85709856921, zastupan po Ivi Šušković, mag.oec., predsjednici (u daljnjem tekstu: sindikat/sindikati), s druge strane,

sklopili su dana 24.04.2024.godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA RADNIKE U TRGOVAČKOM DRUŠTVU ZAGREBAČKI VELESAJAM d.o.o.

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovaj Kolektivni ugovor za radnike u trgovačkom društvu Zagrebački velesajam d.o.o. (u daljnjem tekstu: Ugovor) zaključuju poslodavac i sindikati u ime svojih članova.

Ovim se Ugovorom uređuju prava i obveze poslodavca i radnika Zagrebačkog velesajma iz rada i po osnovi rada.

Odredbe ovoga Ugovora primjenjuju se na sve radnike neovisno da li su ili nisu članovi sindikata koji su potpisnici ovoga Ugovora te bez obzira da li su zaposleni na neodređeno ili na određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom.

Za potrebe primjene ovoga Ugovora, pravnim prednicima poslodavca smatraju se Zagrebački holding d.o.o. i njegovi pravni prednici koji su preteča današnjeg Zagrebačkog velesajma d.o.o., osim ako to nije drugačije uređeno pojedinim odredbama ovoga Ugovora.

Izrazi koji se koriste u ovom Ugovoru, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 2.

U slučaju da je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno zakonom, drugim općim aktima, općim aktima poslodavca, pojedinačnim odlukama, ugovorom o radu ili ovim Ugovorom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

Članak 3.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca u skladu s naravi i vrstom posla te općim aktima poslodavca.

Poslodavac je obavezan osigurati uvjete za rad radnika i izvršavati svoje ostale ugovorne obveze, uz puno poštivanje prava i dostojanstva radnika.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

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

Članak 5.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 6. ovog Ugovora, mora sadržavati podatke o:

- 1) strankama i njihovom 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 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) bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljani rad i razdobljima isplate istih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,
- 9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna u satima,
- 10) tome ugovora li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
- 11) pravo radnika na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji,
- 12) trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

Članak 6.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, to ne utječe na postojanje i valjanost ugovora o radu.

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

Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Članak 7.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu poslodavac ne smije od radnika tražiti podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Radnici su obvezni poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima iz područja evidencije iz radnog odnosa, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

Izmijenjene podatke iz prethodnog stavka ovoga članka, radnici moraju pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi poslodavca.

Radnici koji ne dostave potrebne podatke poslodavcu, snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 8.

Poslodavac može, uz suglasnost radnika, radniku privremeno delegirati i obavljanje istovrsnih poslova istog ili nižeg stupnja složenosti od onih poslova koji se uobičajeno obavljaju na radnom mjestu za koje je radnik sklopio ugovor o radu, ukoliko radnik udovoljava uvjetima za obavljanje istih, bez izmjene ugovora o radu.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 9.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila petnaest godina života, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Maloljetnik koji ima petnaest godina ili je stariji od petnaest godina života, poslovno je sposoban za sklapanje i raskidanje ugovora o radu te za poduzimanje pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz tog ugovora ili u svezi s tim ugovorom, samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika, osim za pravne poslove za poduzimanje kojih zakonskom zastupniku treba odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Članak 10.

Ako su zakonom, drugim propisom ili ovim Ugovorom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može zasnovati samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu određeni su aktima kojima se uređuju organizacija i sistematizacija poslova i plaće radnika.

Posebni uvjeti odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati radnik za rad na pojedinom poslu (radnom mjestu), a odnose se na uvjete stručne spreme, radno iskustvo, posebna znanja i vještine te opća i posebna zdravstvena sposobnost.

Utvrđivanje zdravstvene sposobnosti na zahtjev poslodavca smatra se posebnim uvjetom za sklapanje ugovora o radu čiji trošak snosi poslodavac.

Članak 11.

Poslodavac može, u tijeku radnog odnosa, uputiti radnika na procjenu zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova radnog mjesta za koji ima sklopljen ugovor o radu, a radnik je u obvezi po uputi poslodavca pristupiti zdravstvenom pregledu i obaviti isti.

Članak 12.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

3. Probni rad

Članak 13.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

→
↪
b
Jani

Jugoslav
Zlati

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s time da on može trajati najduže šest mjeseci, osim u slučaju ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava i korištenja prava na plaćeni dopust. U ovome slučaju, trajanje probnog rada može se produžiti 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.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje jedan tjedan.

Članak 14.

Za vrijeme trajanja probnog rada, radnik na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Radnika koji je na probnom radu ocjenjuje povjerenstvo imenovano odlukom poslodavca za praćenje rada radnika.

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.

Ako sa radnikom tijekom trajanja radnog odnosa poslodavac sklopi 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 u skladu sa člankom 122. Zakona o radu te pravo na otpremninu u skladu sa člankom 126. Zakona o radu.

4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 15.

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

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

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

5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 16.

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 poslova privremena.

Objektivni razlog za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme u tom ugovoru se mora navesti.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom, odnosno nastupom određenog događaja koji je određen kao objektivni razlog za sklapanje ugovora.

Radnik koji temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme radi najmanje šest mjeseci, a razdoblje ugovorenog probnog rada je završilo, ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme, a poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja takvog ugovora. U slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora, poslodavac će radniku u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

→ b
11 →

Stanić

Stanić

Stanić

III. PRIPRAVNICI

Članak 17.

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

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme za razdoblje trajanja pripravničkog staža.

Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža, pripravniku pripada plaća u visini 85% plaće radnog mjesta za koje obavljanje se stručno osposobljava.

Članak 18.

Ako zakonom nije drukčije propisano, pripravnički staž traje ovisno o stupnju završenog obrazovanja i to:

- za pripravnike koji su završetkom obrazovanja stekli kvalifikaciju razine 7.1 prema Hrvatskom kvalifikacijskom okviru - 12 mjeseci,
- za pripravnike koji su završetkom obrazovanja stekli kvalifikaciju razine 6 prema Hrvatskom kvalifikacijskom okviru i za pripravnike koji su završetkom obrazovanja stekli kvalifikaciju razine 5 prema Hrvatskom kvalifikacijskom okviru u dijelu koji se odnosi na stručne studije kojima se stječe manje od 180 bodova - 9 mjeseci,
- za pripravnike koji su završetkom obrazovanja stekli kvalifikaciju razine 5 prema Hrvatskom kvalifikacijskom okviru u dijelu koji se donosi na programe za majstore uz najmanje dvije godine vrednovanog radnog iskustva te za pripravnike koji su završetkom obrazovanja stekli kvalifikaciju razine 4.1 i 4.2 prema Hrvatskom kvalifikacijskom okviru - 6 mjeseci.

Poslodavac može, neovisno o tome je li stručni ispit ili radno iskustvo zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, korištenjem mjere aktivne politike u zapošljavanju sukladno važećim propisima zaposliti nezaposlenu osobu bez radnog iskustva u zvanju za koje se obrazovala, a koja se vodi u evidenciji tijela nadležnog za vođenje evidencije o nezaposlenima, na način i pod uvjetima utvrđenima posebnim Zakonom.

Članak 19.

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan osigurati provedbu programa pripravničkog staža kojeg donosi poslodavac.

IV. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 20.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod poslodavca (matični poslodavac) odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca, uz uvjet da je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanom putem obavijestio svog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

Članak 21.

U puno radno vrijeme radnika uračunava se vrijeme provedeno u svrhu obavljanja liječničkog pregleda na koji je radnik upućen od strane poslodavca, a koji se ne može obaviti izvan radnog vremena.

U puno radno vrijeme radnika uračunava se vrijeme provedeno u svrhu obavljanja specijalističkog pregleda kod javne zdravstvene ustanove, uz prethodno odobrenje poslodavca.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 22.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti kada narav i opseg poslova odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu, s tim da radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena, osim u slučaju iz članka 20. stavka 2. ovoga Ugovora.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima za koje se sklapa ugovor o radu sa skraćenim radnim vremenom.

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

Članak 23.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo neke dane u tjednu, što će radnik i poslodavac utvrditi ugovorom o radu.

Članak 24.

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

Članak 25.

Plaća radnika s nepunim radnim vremenom se utvrđuje i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Ostala materijalna prava radnika s nepunim radnim vremenom jednaka su pravima koje ostvaruju radnici s punim radnim vremenom.

3. Raspored radnog vremena

Članak 26.

Dnevno radno vrijeme je u pravilu jednokratno.

Članak 27.

Na poslovima na kojima je potrebno osigurati izmjenu rada na istome radnom mjestu i mjestu rada koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena, uvodi se smjenski rad.

Rad u I. smjeni je od 6 do 14 sati, u II. smjeni od 14 do 22 sata, i u III. smjeni od 22 do 6 sati.

Za radnika koji radi u smjenama, poslodavac je dužan osigurati izmjenu smjena, tako da radnik radi noću uzastopce najviše jedan tjedan.

Članak 28.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena te raspored radnog vremena utvrđuje pisanom odlukom poslodavac.

Prije donošenja odluke iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je obavezan savjetovati s radničkim vijećem i sindikatima koji djeluju kod poslodavca.

O rasporedu i promjeni radnog vremena radnika se obavještava tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

4. Nejednaki raspored radnog vremena

Članak 29.

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

O rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

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.

Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca iz stavka 6. ovoga članka.

Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena ne smije biti duže od 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad, odnosno 56 sati tjedno pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Preraspodijeljeno radno vrijeme, ne smatra se prekovremenim radom.

7. Pripravnost

Članak 33.

U slučajevima kada poslovni proces zahtijeva pripravnost radnika da se odazove pozivu poslodavca za obavljanje poslova sukladno sklopljenom ugovoru o radu, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu rada gdje se njegovi poslovi obavljaju, poslodavac može uvesti obvezu pripravnosti radnika.

O vremenu pripravnosti poslodavac je dužan izvijestiti radnika najmanje 48 sati unaprijed.

Vrijeme provedeno u pripravnosti nije radno vrijeme i ne računa se u mjesečni fond sati rada.

Za vrijeme pripravnosti poslodavac će radniku isplatiti naknadu plaće u visini 10 posto satnice za provedene sate u pripravnosti od ponedjeljka do subote, odnosno 20 posto satnice za provedene sate u pripravnosti nedjeljom, za dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 34.

Radnici koji rade u punom radnom vremenu odnosno radnici koji rade najmanje 6 sati dnevno, imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Radnici koji rade 10 sati i više, imaju pravo na dodatnu stanku u trajanju od 15 minuta koju koriste nakon odrađenih osam sati.

Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Članak 35.

Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac svojom odlukom.

2. Dnevni odmor

Članak 36.

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

3. Tjedni odmor

11

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Članak 37.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekinutom trajanju od najmanje 48 sati, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 36. ovoga Ugovora.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 2. ovoga 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.

Odlukom o rasporedu radnog vremena utvrđuju se poslovi na kojima je zbog prirode posla radnik obvezan raditi subotom i nedjeljom. Toj kategoriji radnika tjedni odmor za svaki radni tjedan, osigurava se najkasnije u razdoblju od dva tjedna nakon rada subotom i nedjeljom.

4. Godišnji odmor

Članak 38.

Za svaku kalendarsku godinu radnici imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 dana.

Članak 39.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subota, nedjelja, blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) utvrđeno od strane ovlaštenog liječnika i plaćeni dopust.

Članak 40.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi uvjeta rada, složenosti posla, dužine radnog staža, zdravstvenog stanja, te posebnih socijalnih uvjeta sukladno mjerilima iz članka 41. ovoga Ugovora.

Članak 41.

Na početnu osnovicu iz članka 38. ovoga Ugovora dodaju se dani godišnjeg odmora prema sljedećim mjerilima:

1. Uvjeti rada

- | | |
|--|-------------------|
| - prema specifičnostima radnih mjesta utvrđenih po Procjeni opasnosti | 2 do 4 radna dana |
| - radniku koji u tekućoj godini ostvari 350 i više sati noćnog rada | 3 radna dana |
| - radniku koji tijekom godine ostvari 500 i više sati rada u drugoj smjeni | 2 radna dana |

2. Složenost posla

- | | |
|--|--------------|
| - radna mjesta iz grupe složenosti I. do IV. | 4 radna dana |
| - radna mjesta iz grupe složenosti V. do VI. | 3 radna dana |

3. Dužina radnog staža

- | | |
|------------------------------------|---------------|
| - od 3 do 10 godina radnog staža | 4 radna dana |
| - od 10 do 15 godina radnog staža | 5 radnih dana |
| - od 15 do 25 godina radnog staža | 6 radnih dana |
| - od 25 do 30 godina radnog staža | 7 radnih dana |
| - od 30 i više godina radnog staža | 8 radnih dana |

4. Zdravstveno stanje radnika

- radnik sa invaliditetom koje je utvrđeno rješenjem nadležnog tijela 3 radna rada

5. S obzirom na posebne socijalne uvjete

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za dijete mlađe od 15 godina 2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje dijete mlađe od 15 godina 1 radni dan
- samohranom roditelju za dijete mlađe od 15 godina 3 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom (neovisno o dobi djeteta), bez obzira na drugu djecu 3 radna dana

Ukupan broj dana godišnjeg odmora po svim osnovama ne može iznositi više od 31 radnog dana.

Članak 42.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora što ga donosi poslodavac, najkasnije do 31. svibnja tekuće godine.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjih odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Pojedinačne odluke o korištenju godišnjeg odmora donosi poslodavac i iste je u obvezi dostaviti radniku najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 43.

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

Članak 44.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora određenog na način i pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 45.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dijelovima.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekinutom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnici moraju iskoristiti najkasnije do 30. lipnja slijedeće godine.

Radnik ima pravo koristiti tri puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan pisanim putem obavijestiti poslodavca najmanje tri dana ranije.

Članak 46.

Radnicima se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršavanja važnih i neodgodivih poslova.

Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora donosi poslodavac.

Radnicima kojima je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljajanje korištenja godišnjeg odmora.

Članak 47.

Radnici imaju pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.



Troškovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim se troškovima smatraju stvarni troškovi prijevoza koji su radnici koristili u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem su koristili godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnicu u povratku do mjesta zaposlenja, prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim se troškovima smatraju ostali izdaci koji su za radnike nastali zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuju odgovarajućom dokumentacijom.

5. Plaćeni dopust

Članak 48.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše deset radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u slijedećim slučajevima:

- zaključivanje braka	5 radnih dana
- rođenje ili posvojenje djeteta	10 radnih dana
- smrt supružnika/izvanbračnog druga, djeteta, unuka, roditelja, pastorka i posvojenika, djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj ili djeteta izvan vlastite obitelji, očuha i maćehe, posvojitelja i osobe koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici	5 radnih dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
- selidba na udaljenost veću od 50 km	3 radna dana
- selidba na udaljenost do 50 km	2 radna dana
- teška bolest roditelja, supružnika ili djeteta	3 radna dana
- nastup na kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima	2 radna dana
- elementarne nepogode – za slučaj štete na stambenom objektu u kojem živi -	7 radnih dana
- rješavanje imovinsko-pravnih stvari u mjestu stanovanja	1 radni dan
- rješavanje imovinsko-pravnih stvari izvan mjesta stanovanja	2 radna dana
- polazak djeteta u prvi razred osnovne škole ili prvi dan vrtića	1 radni dan

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svako rođenje ili posvojenje djeteta te za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Članak 49.

Dobrovoljni darivatelji krvi i dobrovoljni darivatelji plazme imaju pravo do 4 (četiri) puta godišnje na 2 (dva) plaćena radna dana koji su obvezni iskoristiti u roku od 30 (trideset) dana nakon dobrovoljnog davanja krvi odnosno krvne plazme.

Radnici darivatelji koštane srži imaju pravo na 3 (tri) slobodna radna dana, a za darivanje perifernih matičnih stanica radnici imaju pravo na 2 (dva) slobodna radna dana koji će se koristiti na dan darivanja koštane srži odnosno perifernih matičnih stanica, te u dane koji uslijede.

Slobodni radni dani računaju se kao plaćeni dopust glede obračuna plaće i opravdanja odsutnosti s rada.

Darivanje krvi, krvne plazme, odnosno koštane srži i perifernih matičnih stanica dokazuje se potvrdom nadležnog zavoda.

Članak 50.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja uz rad, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je radnika uputio poslodavac ili uz njegovu suglasnost, radnik ima pravo:

11
A
b

jujuy

August Zedl

- na plaćeni dopust radi pripremanja i polaganja ispita u srednjoj školi, uključujući i V. stupanj, u trajanju od 5 radnih dana za svaki razred,
- na plaćeni dopust radi pripremanja i polaganja ispita na višoj, visokoj školi i fakultetu u trajanju u trajanju od 7 radnih dana za svaku godinu studija,
- na plaćeni dopust od 7 radnih dana za potrebe obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog djelovanja,
- na plaćeni dopust za vrijeme trajanja osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane poslodavca.

Radnicima iz ovoga članka plaćeni dopust odobrit će se po dostavljanju odgovarajuće dokumentacije (npr. prijavnice za ispit ili sl.) koja dokazuje utemeljenost podnesenog zahtjeva.

Članak 51.

Za pripremanje i polaganje završnog ispita, osim plaćenog dopusta iz članka 51. ovoga Ugovora, radnici imaju pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta.

Radnici imaju pravo na plaćeni dopust za potrebe školovanja ili usavršavanja iz članaka 50. i 51. ovoga ugovora bez obzira na broj dana iskorištenog prava na plaćeni dopust prema drugim odredbama ovoga ugovora.

Članak 52.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 53.

Odluku o korištenju plaćenog dopusta donosi poslodavac na temelju pisanog zahtjeva radnika.

Članak 54.

Plaćeni dopust radnici mogu koristiti samo u dane kada su nastupile okolnosti zbog kojih je radniku određen.

Ako je radnik odsutan s rada temeljem drugog pravnog osnova (godišnji odmor, bolovanje, neplaćeni dopust i sl.), a nastupi jedna od okolnosti iz članka 48. ovoga ugovora, nema pravo na korištenje plaćenog dopusta, osim u slučajevima rođenja ili posvojenja djeteta i smrti člana uže obitelji kada stječe pravo naknadnog korištenja odmah po prestanku drugog osnova zbog kojega je bio odsutan s rada, ali najkasnije u roku od 15 dana od dana rođenja/posvojenja odnosno smrti.

Članak 55.

U plaćeni dopust računaju se samo radni dani utvrđeni rasporedom rada, odnosno kalendarom radnih dana.

6. Neplaćeni dopust

Članak 56.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova trgovačkog društva, a osobito radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno–umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka može odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

→
10 →

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga. Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi, poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Radnik je obavezan dostaviti poslodavcu dokaz o postojanju okolnosti iz prethodnog stavka ovoga članka.

Članak 57.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

7. Odsutnost s posla

Članak 58.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobiti važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radom odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI ZAPOSLENIKA

Članak 59.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svim segmentima povezanim s radom, a posebno održavati vozila, postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup radnom mjestu, te ih prilagođavati promjenama okolnosti, primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečavati opasnosti na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

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

Prava i obveze poslodavca i radnika u provođenju mjera zaštite na radu regulirat će se Pravilnikom o zaštiti na radu.

Članak 60.

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 svezi s radnim odnosom.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati samo poslodavac ili osoba koju poslodavac posebno opunomoći.

Članak 61.

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.

ll
11
3
→
u
spurs

August
Zigell

VII. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

1. Plaća

Članak 62.

Plaću za izvršeni rad čine osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu plaću radnika čini zbroj umnoška osnovice za izračun plaće i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za koje radnik ima sklopljen ugovor o radu, stalnog dodatka i dodatka na radni staž od 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža i dodatka na radni staž kod poslodavca.

Članak 63.

Osnovica za izračun plaće utvrđuje se u visini od 490,68 EUR bruto za koeficijent složenosti poslova 1,00 i primjenjuje se od 1. travnja 2024.

Cijena sata rada temeljem osnovice za plaću iz stavka 1. ovog članka za 174 h rada mjesečno iznosi 2,82 EUR bruto.

Stalni dodatak se utvrđuje na slijedeći način:

- za radnike koji obavljaju poslove I. i II. grupe složenosti poslova stalni dodatak iznosi 200,00 EUR bruto

- za radnike koji obavljaju poslove III. grupe složenosti poslova stalni dodatak iznosi 165,00 EUR bruto

- za ostale radnike koji obavljaju poslove IV., V. i VI. grupe složenosti poslova stalni dodatak iznosi 150,00 EUR bruto.

Pravo na isplatu stalnog dodatka ne ostvaruju radnici koji su privremeno nesposobni za rad za sate privremene nesposobnosti za rad.

Članak 64.

Koeficijenti složenosti poslova za svako radno mjesto utvrđeni su aktima kojima je regulirana organizacija i sistematizacija radnih mjesta i predstavljaju relativnu vrijednost određenog radnog mjesta u odnosu na radno mjesto na kojem su poslovi najjednostavniji, a u skladu sa utvrđenim rasponima koeficijenata iz članka 65. ovoga ugovora.

Rasponi koeficijenata složenosti poslova radnih mjesta utvrđuju se u rasponu od iznosa minimalne plaće utvrđene sukladno Zakonu o minimalnoj plaći do koeficijenta složenosti poslova 6,50.

Članak 65.

Sva radna mjesta razvrstavaju se u VI. grupa složenosti poslova kako slijedi:

GRUPA SLOŽENOSTI	OBILJEŽJE	KOEFICIJENT SLOŽENOSTI
I. NK, NSS, PK	Grupa poslova podrazumijeva manje složene poslove i zadatke, odnosno rad pomoću jednostavnih sredstava za rad za koji su dovoljne pisane upute.	zakonom zajamčena minimalna bruto plaća - 1,80
II. KV, SSS	Grupa poslova podrazumijeva srednje složene poslove i zadatke na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova: upisivanje brojčanih podataka u računalo ili obrada teksta, knjiženje financijskih i drugih brojčanih podataka, znanja i vještine u rukovanju strojevima, opremom, raznim alatima.	1,81 - 2,40

III. SSS, VKV, VŠS (od 120 ECTS)	Grupa poslova podrazumijeva dodatno poznavanje užeg područja djelovanja uz samostalnost i kreativnost u izvršavanju, poslova i radnih zadataka.	2,41 - 2,95
IV. VŠS, VSS (od 180 ECTS)	Grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost radnika te dodatna specijalistička znanja potrebna za obavljanje tih poslova.	2,96 - 3,40
V. VSS (300 ECTS)	Grupa poslova podrazumijeva najsloženije poslove i zadatke za vođenje procesa proizvodnje i poslovanja, kreativne poslove i zadatke, istraživački rad, samostalnost u organiziranju poslova unutar radnih/organizacijskih jedinica.	3,41 – 4,20
VI. VSS (od 300 ECTS)	Grupa poslova podrazumijeva najsloženije poslove i zadatke koji uključuju upravljanje organizacijskim jedinicama, upravljanje radnim resursima i njihovo planiranje, donošenje najsloženijih odluka koje se odnose na poslovanje Društva u cjelini.	4,21 – 6,50

1.2. Dodaci na osnovnu plaću

Članak 66.

Radniku pripada dodatak za radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5 %.

Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta pomnoži sa 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 67.

Radniku pripada dodatak za radni staž - nagrada za vjernost - za svaku neprekinutu godinu staža (kontinuitet rada) na Zagrebačkom velesajmu u visini od 2,02 EUR bruto. U kontinuitet rada uračunavaju se i razdoblja mirovanja radnog odnosa radnika.

Nagrada za vjernost iz ovoga članka isplaćuje se radnicima za neprekinute godine rada na Zagrebačkom velesajmu, neovisno o tome koje je društvo upravljalo Zagrebačkim velesajmom i tko je bio osnivač tog društva.

Članak 68.

Radniku pripada mjesečna naknada za prehranu koja se utvrđuje se u iznosu 1/12 od ukupnog godišnjeg neoporezivog iznosa sukladno važećim poreznim propisima, ali ne više u iznosu većem od 1.200,00 EUR godišnje odnosno u iznosu od 100,00 EUR mjesečno.

Pravo na isplatu mjesečne naknade za prehranu ne ostvaruju radnici koji su privremeno nesposobni za rad za sate privremene nesposobnosti za rad.

Članak 69.

Osnovna plaća, bez dodataka (stalnog dodatka, dodatka na radni staž, dodatke na radni staž kod poslodavca – nagrade za vjernost poslodavcu i naknade za prehranu), uvećat će se za:

- otežane uvjete rada,
- prekovremeni rad,
- rad noću,
- rad subotom,

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

- rad nedjeljom,
- rad blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi,
- rad u smjenskom radu,
- rad u drugoj smjeni.

Dodaci se međusobno ne isključuju.

Članak 70.

Osnovna plaća radnika povećava se s osnova težih uvjeta rada uslijed utjecaja okoline, na primjer, kemijske i biološke štetnosti, mikroklima i buka i vibracija (kao što su: rad na deponiju otpada, poslovi čišćenja javnih površina, rad na otvorenom, rad na temperaturi ispod -5°C i iznad 35°C) i uslijed fizičkih i psihičkih opterećenja (na primjer rad vozača motornih vozila u javnom prometu, rad na rukovanju i upravljanju strojevima i uređajima na mehanizirani pogon na kojima se ne može primijeniti zaštita od mehaničkih opasnosti, upravljanje dizalicama na motorni pogon, upravljanje i rukovanje samohodnim strojevima na mehanizirani pogon, rad na manipulaciji srednje naponskih postrojenja).

Visina sredstava za teže uvjete rada može se kretati od 0 – 10% od mase osnovne plaće poslodavca utvrđene u članku 65. ovoga Ugovora.

Osnovna plaća radnika može se povećati s osnova težih uvjeta rada nakon što poslodavac pribavi procjenu opasnosti postojećih radnih mjesta od strane ovlaštene osobe te na temelju iste, a uz suglasnost sindikata, utvrdi koja su to radna mjesta s težim uvjetima radnih mjesta i broj izvršitelja na njima.

Članak 71.

Radnik koji radi prekovremeno, ostvaruje za svaki prekovremeni sat rada pravo na dodatak u visini od 50 posto osnovne cijene sata svog radnog mjesta.

Članak 72.

Radnik koji radi noću od 22.00 do 6.00 sati, ostvaruje za svaki sat rada u tom vremenu pravo na dodatak u visini od 40 posto osnovne cijene sata svog radnog mjesta.

Članak 73.

Radnik koji radi na dane tjednog odmora, a to su subota i nedjelja, ostvaruje za svaki sat rada s tog osnova pravo na dodatak u visini :

- od 20 posto osnovne cijene sata svog radnog mjesta za rad subotom,
- od 50 posto osnovne cijene sata svog radnog mjesta za rad nedjeljom.

Članak 74.

Za rad na dane blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom, radnik ostvaruje pravo na dodatak u visini od 50 posto osnovne cijene sata svog radnog mjesta.

Članak 75.

Radnik koji radi u drugoj smjeni, za sate rada ostvaruje s tog osnova pravo na dodatak u visini 10 posto osnovne cijene sata svog radnog mjesta.

Pod radom u drugoj smjeni podrazumijeva se rad od 14.00 do 22.00 sata.

Članak 76.

Za vrijeme pripravnosti poslodavac će radniku isplatiti naknadu plaće u visini 10 posto satnice za provedene sate u pripravnosti od ponedjeljka do subote, odnosno 20 posto satnice za provedene sate u pripravnosti nedjeljom, za dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including a large 'w' and some illegible scribbles.

Handwritten signatures in blue ink, including a signature that appears to read 'August' and another illegible signature.

2. Naknada plaće

Članak 77.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili ovim Ugovorom ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Članak 78.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- za vrijeme traženja novog zaposlenja u otkaznom roku.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Naknada plaće obračunava se u visini plaće radnika isplaćene u prethodna tri mjeseca.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplava, ekoloških incidenata i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

Članak 79.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac, isplaćuje se zajedno s plaćom kad i ostalim radnicima.

Naknada plaće za korištenje godišnjeg odmora ne isplaćuje se unaprijed.

Članak 80.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u visini od 75 % za bolovanje od 1. do 8. dana (prvih 6 radnih dana), a za bolovanje od 9. do 42. dana 85 % od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

U slučaju bolovanja zbog profesionalne bolesti za prvih 42 dana bolovanja, radniku pripada naknada u visini 100 % njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

Radniku koji je doživio ozljedu na radu bez svoje krivnje, pripada pravo na naknadu u visini 100 % njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo koristiti bolovanje zbog povrede na radu.

3. Isplata plaće

Članak 81.

Poslodavac je dužan isplatiti radniku plaću za izvršeni rad.

Plaća se isplaćuje unatrag jedanput mjesečno za protekli mjesec.

Članak 82.

Rok za isplatu plaće je do desetog dana u mjesecu za rad u prethodnom mjesecu.

Članak 83.

Radnik ima pravo odabrati putem koje banke će mu se isplaćivati plaća.

Članak 84.

Poslodavac je dužan kod isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

4. Drugi novčani i nenovčani primici radnika

4.1. Naknada troškova prijevoza

Članak 85.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla javnim mjesnim i međumjesnim prijevozom, koja je najpovoljnija za poslodavca.

Radniku se osigurava naknada troškova prijevoza javnim mjesnim prijevozom, i to kupnjom mjesečne ili godišnje karte javnog prijevoza ili u novcu u visini 70 % stvarnog iznosa cijene mjesečne karte.

Radnicima koji su odabrali da im se naknada troškova prijevoza osigurava u novcu, naknada troškova prijevoza će se isplaćivati retroaktivno, za prethodni mjesec, nakon isplate plaće za prethodni mjesec. U ovom slučaju, radniku pripada pravo na naknadu troškova prijevoza samo za redovne sate provedene na radu te za dane kada radnik koristi slobodne dane stečene viškom sati.

Radnicima kojima se osigurava naknada troškova prijevoza javnim mjesnim prijevozom, i to kupnjom mjesečne ili godišnje karte javnog prijevoza, omogućit će se nadoplata za prijevoz HŽ, na način da im se ista obustavlja s plaće po prethodnoj pisanoj suglasnosti radnika.

Radniku koji koristi međumjesni javni prijevoz priznaje se naknada troškova međumjesnog prijevoza u novcu u visini 80 % iznosa stvarnih izdataka, prema cijeni mjesečne karte međumjesnog javnog prijevoza.

Međumjesni prijevoz podrazumijeva prijevoz od mjesta stanovanja do područja na kojem započinje, odnosno koje je obuhvaćeno prometnom mrežom Zagrebačkog električnog tramvaja.

Visina troška prijevoza dokazuje se potvrdom o cijeni koštanja međumjesne karte prijevoza.

Radnik je dužan radi ostvarivanja prava na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla dokazati mjesto stvarnog prebivanja na adresi koju je prijavio poslodavcu.

4.2. Dnevnica za službeni put

Članak 86.

Radnik koji je po nalogu poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvo, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak, odnosno Uredbom o izdacima za službena putovanja u inozemstvo, koji se korisnicima državnog proračuna priznaju u materijalne troškove.

4.3. Jubilarne nagrade

Članak 87.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad kod poslodavca u iznosima priznatim u neoporezive primitke u skladu s važećim poreznim propisima, kako slijedi:

- 10 godina radnog staža	280,00 EUR
- 15 godina radnog staža	336,00 EUR
- 20 godina radnog staža	392,00 EUR
- 25 godina radnog staža	448,00 EUR

11
h
f

11
f
Zeljko

- 30 godina radnog staža	504,00 EUR
- 35 godina radnog staža	560,00 EUR
- 40 godina radnog staža	672,00 EUR

Radniku će se isplatiti jubilara nagrada iz stavka 1. ovoga članka s plaćom za mjesec u kojem je stekao pravo na isplatu. Navedeni iznosi jubilarnih nagrada primjenjuju se od 1. travnja 2024. godine.

4.4. Solidarna potpora

Članak 88.

Radnik ili njegova obitelj, odnosno osoba koja dokaže da je nositelj troška, ostvaruje pravo na solidarnu potporu u neto iznosu, u sljedećim slučajevima:

- smrti radnika - u visini tri prosječne plaće i troškove pogreba,
- smrti člana uže obitelji radnika (bračni/izvanbračni drug, djeca, roditelji, pastorčad, očuh, maćeha, usvojitelj, usvojenik) - u visini neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima,
- nastanka invalidnosti radnika - u visini dvije prosječne mjesečne plaće,
- bolovanja radnika dužeg od 90 dana - u visini neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima, jedanput godišnje,
- nastanka invalidnosti djece i supružnika - u visini jedne prosječne mjesečne plaće,
- potpore djeci radnika poginulog u Domovinskom ratu - u visini dvije prosječne mjesečne plaće, jedanput godišnje
- zbog nabave medicinskih pomagala i pokrića u participaciji pri kupnji prijeko potrebnih lijekova, po mišljenju nadležnog liječnika - u visini jedne prosječne mjesečne plaće jedanput godišnje,
- otklanjanja posljedica elementarne nepogode na stambenom objektu u kojemu živi - u visini jedne prosječne mjesečne plaće,
- za rođenje djeteta, za svako rođeno dijete (blizanci, trojke) - u visini neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima,
- radniku koji je doživio ozljedu na radu zbog koje je na bolovanju (100% bolovanje) u kojem slučaju je potrebno izvijestiti inspektora rada - u visini jedne prosječne mjesečne plaće.

Pod pojmom prosječna mjesečna plaća podrazumijeva se prosječna mjesečna plaća isplaćena u gospodarstvu Grada Zagreba u prethodna tri mjeseca.

Članovi uže obitelji radnika su: bračni/izvanbračni drug, djeca, roditelji, pastorčad, očuh, maćeha, posvojenik i posvojitelj.

Potpore iz stavka 1. ovog članka priznaju se na temelju pravovaljane dokumentacije.

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. alineja 1. ovog članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do iznosa dvije prosječne plaće isplaćene u gospodarstvu Grada Zagreba u prethodna tri mjeseca.

U slučaju bolovanja radnika u trajanju dužem od 90 dana poslodavac isplaćuje radniku potporu iz stavka 1. alineja 4. ovog članka bez posebnog zahtjeva radnika, temeljem naloga za isplatu potpore ispostavljenog od nadležne službe poslodavca.

4.5. Ostale potpore

Članak 89.

U povodu dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu koje do 31.12. tekuće godine navršava 15 godina starosti, u iznosu priznatom u porezno dopuštene rashode, ali ne u iznosu većem od 140,00 EUR.

Ovo pravo se ostvaruje po zaposleniku.

11 →

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

2. Privremena nesposobnost za rad

2.1. Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

Članak 97.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

Zabrana otkaza ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

2.2. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 98.

Radnik koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu liječniku, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio ili na druge odgovarajuće poslove, ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio.

2.3. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 99.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njenom očekivanom trajanju.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

3. Profesionalna nesposobnost za rad

3.1. Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 100.

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, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

Poslodavac može otkazati radniku iz stavaka 1. i 2. ovog članka ako je poduzeo sve mjere, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, samo uz prethodnu suglasnost sindikata koji djeluju kod poslodavca.

Ako sindikati koji djeluju kod poslodavca uskrate suglasnost na otkaz, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

ll
→
h
3
refuzij

→
Zurba

3.2. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 101.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, ili obolio od profesionalne bolesti, a kojem nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu utvrđenu Zakonom o radu.

Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

IX. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Članak 102.

Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom.

Podatke o izumu iz stavka 1. ovog članka radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca.

Izum iz stavka 1. ovog članka pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu.

Nagrada iz prethodnog stavka utvrđuje se posebnim ugovorom.

Odredbe ovog članka primjenjuju se na odgovarajući način i u slučajevima izuma radnika koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, ako je izum u svezi s djelatnošću poslodavca, odnosno u slučaju tehničkog unapređenja.

X. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 103.

Na odnose glede zakonske zabrane natjecanja radnika s poslodavcem, ugovorne zabrane natjecanja radnika s poslodavcem, naknade plaće u slučaju ugovorne zabrane natjecanja radnika s poslodavcem, prestanka ugovorne zabrane natjecanja radnika s poslodavcem, odustanka od ugovorne zabrane natjecanja radnika s poslodavcem i ugovorne kazne neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

XI. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 104.

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

Članak 105.

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

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

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

Članak 106.

Visina štete utvrđuje se na temelju tržišne vrijednosti stvari na dan nastanka štete.

Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22

19
20
21
22

2. Odgovornost poslodavca

Članak 107.

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

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

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 108.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.

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

Članak 109.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneni progon je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog progona.

XII. POSEBNE ODREDBE O RADNIM OBVEZAMA

1. Opće radne obveze

Članak 110.

Opće radne obveze odnose se na sve radnike poslodavca, koji su dužni, primjerice:

1. poslove i radne zadatke svog radnog mjesta obavljati osobno, savjesno i stručno u skladu s pravilima struke i obvezujućim propisima,
2. stalno usavršavati svoju radnu i stručnu sposobnost u cilju postizanja veće kvalitete rada,
3. svrsishodno i razumno koristiti i čuvati sredstva rada povjerena im u obavljanju poslova radnog mjesta,
4. redovito i točno dolaziti na rad prema utvrđenom rasporedu rada, a stanku u radu koristiti sukladno odredbama ovoga Ugovora i odlukama poslodavca,
5. raditi prekovremeno na temelju zakonitog naloga poslodavca,
6. ne napuštati radno mjesto bez odobrenja nadležnog rukovoditelja,
7. u slučaju opravdanog izostanka s rada o tome najhitnije obavijestiti poslodavca, a najkasnije u roku od 3 radna dana,
8. pravo na odsutnost s rada zbog bolesti i liječenja isključivo koristiti u tu svrhu,
9. ponašati se na radu pristojno, korektno i susretljivo,
10. djelovati u okviru danih ovlaštenja,
11. čuvati poslovnu tajnu,
12. svojim radom i postupanjem štiti poslovanje i ugled poslodavca
13. pridržavati se propisanih mjera zaštite na radu,
14. ne koristiti alkoholna pića i druga opojna sredstva za vrijeme rada, ne dolaziti na rad pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava,
15. podvrgavati se liječničkim pregledima u cilju utvrđivanja psihofizičke sposobnosti za rad na radnom mjestu za koje je to zakonom ili drugim propisom utvrđeno.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'u' on the left and several scribbled signatures on the right.

Članak 111.

Radnik je dužan u svom radu pridržavati se općih radnih obveza iz članka 110. ovoga Ugovora i radnih obveza koje proizlaze iz Zakona i drugih propisa poslodavca. Kršenje radnih obveza predstavlja razlog za otkaz ugovora o radu.

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 112.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
4. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 113.

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

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

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

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

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 114.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 115.

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani 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).

Handwritten marks: A blue checkmark and a blue 'w'.

Handwritten signature: A blue signature.

Handwritten signatures: Two blue signatures.

Članak 116.

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

Članak 117.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu 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.

Prije redovitog ili 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.

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 118.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 119.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkazivanje ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovorenih stranaka, nastavak rada nije moguć.

Članak 120.

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

3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 121.

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

4. Otkazni rok

Članak 122.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu. Iznimno, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, 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 rodiljnim i roditeljskim potporama; privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

A
11 → u ghuu

Jugoslav
Zelj

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojega poslodavac nije oslobodio obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijekom otkaznog roka.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

5. Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 123.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

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

Za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu otkazni rok je do 30 dana, ukoliko se radnik i poslodavac nisu sporazumjeli drugačije.

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 sukladno stavku 1. ovoga članka.

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

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

6. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 124.

Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

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 petnaest dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok za podnošenje zahtjeva za zaštitu prava od petnaest 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.

7. Otpremnina

Članak 125.

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

Članak 126.

U slučaju kad radnik ostvaruje pravo na otpremninu zbog poslovno ili osobno uvjetovanog otkaza, otpremnina se određuje u iznosu od 663,61 EUR neto za svaku navršenu godinu neprekinutog efektivnog rada kod poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 1. ovog članka ne može biti veći od 26.544,56 EUR neto.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplatit će se radniku najkasnije posljednjeg dana rada.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 127.

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

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje.

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

Zaštitu određenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka.

Članak 128.

Rok iz članka 127. ovoga Ugovora ne odnosi se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 129.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi poslodavac ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći, sukladno odredbama ovoga Ugovora.

Članak 130.

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

Potvrdu o izvršenoj dostavi (dostavnicu) potpisuje radnik i dostavljač.

Radnik će na dostavnici sam napisati dan prijema.

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte, na adresu koju je prijavio organizacijskoj jedinici koja obavlja poslove upravljanja ljudskim resursima. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca.

Smatra se da je dostava izvršena istekom roka od osam dana od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca.

Članak 131.

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

Članak 132.

Odluke poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava.

XV. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 133.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava radnika s područja sindikalnog organiziranja utvrđenih ovim Ugovorom, zakonom, Ustavom Republike Hrvatske, uredbama i direktivama Europske Unije i konvencijama Međunarodne organizacije rada.

Članak 134.

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.

Pod povredom prava na organiziranje u smislu stavka 1. ovog članka smatra se pogodovanje od strane poslodavca jednom sindikatu ili vršenje pritiska na radnike da se učlane u određeni sindikat ili izšćlane iz sindikata.

Članak 135.

Sindikati se obvezuju da će svoje djelovanje provoditi sukladno odredbama ovog Ugovora, pravnih akata sindikata, zakona, Ustava Republike Hrvatske, uredbama i direktivama Europske Unije i konvencija Međunarodne organizacije rada.

Sindikalni povjerenik promiče i štiti prava i interese članova sindikata kod poslodavca.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti ostvarenje prava iz prethodnog stavka, te omogućiti pristup podacima važnim za ostvarenje tog prava.

U ostvarenju prava zaštite interesa članova sindikata, sindikalni povjerenik ne smije štetiti poslovanju poslodavca.

Članak 136.

Sindikati mogu radi bolje koordinacije svoga djelovanja i cjelovitijeg zastupanja interesa radnika kod poslodavca imenovati zajedničko tijelo - sindikalnu koordinaciju i odrediti njen djelokrug rada sukladno zakonu i ovom Ugovoru.

Članak 137.

Poslodavac je obvezan omogućiti sindikalnom povjereniku izostanak s rada uz naknadu plaće do 7 dana u tijeku kalendarske godine radi obavljanja sindikalnih aktivnosti - pohađanja sindikalnih sastanaka, seminara, kongresa i konferencija u zemlji i inozemstvu.

Članak 138.

Poslodavac se obvezuje bez naknade troškova sindikatima osigurati slijedeće:

- prostoriju za rad, u pravilu, odvojenu od mjesta rada,
- prostoriju za održavanje sindikalnih sastanaka,
- obračun, naplatu i dostavu sindikalne članarine prema popisu članstva,
- obustava sindikalnih kredita i sindikalnih kredita kase uzajamne pomoći,
- pravo na uporabu telefona, računala i interneta,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjele sindikalnog tiska,

- slobodu sindikalnog anketiranja i tajnog izjašnjavanja.

Članak 139.

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

Sindikalnom povjereniku poslodavac ne može bez suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu, uvrstiti ga u višak radnika i to za vrijeme obnašanja dužnosti i jedne godine po njenom isteku.

Sindikalni povjerenik se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno odredbama ovog Ugovora, pravnih akata sindikata, zakona, Ustava Republike Hrvatske, uredba i direktiva Europske unije i konvencija Međunarodne organizacije rada.

Članak 140.

Sindikalni povjerenik ima pravo za dva (2) sata tjedno na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti u radno vrijeme i na radnom mjestu, po prethodnom dogovoru sa poslodavcem.

Članak 141.

Poslodavac je obavezan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika na njegovo pisano i obrazloženo traženje u roku od 3 radna dana te mu dati raspoložive informacije važne za gospodarski i socijalni položaj radnika.

Članak 142.

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim ovlaštenim predstavnikom sindikata o namjeravanoj odluci te mu u tu svrhu pravodobno dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj radnika.

Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke:

- o donošenju pravilnika o radu,
- o donošenju pravilnika o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta,
- o planu zapošljavanja,
- o otkazu ugovora o radu,
- o očekivanim pravnim, gospodarskim i socijalnim posljedicama koje za radnike mogu proizaći iz prenošenja ugovora na novog poslodavca
- o mjerama u svezi 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 donošenju odluke o kolektivnom višku radnika,

te sve druge odluke za koje je Zakonom ili ovim Ugovorom propisano sudjelovanje Sindikata u njihovu donošenju.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može roku 8 dana od dostave odluke iz stavka 2. ovoga članka poslodavcu dati primjedbe.

Poslodavac je dužan razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika iz stavka 3. ovoga članka.

Članak 143.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne aktivnosti te službenog puta u svezi sindikalne aktivnosti smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

Prijavu o ozljedi na radu iz stavka 1. ovog članka ovjerava poslodavac ili osoba koju on ovlasti.

XVI. ŠTRAJK

Članak 144.

Sindikata ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova ili zbog neisplate plaće, odnosno naknade plaće u roku od 30 dana od dana dospeljeća.

Za organizaciju i provedbu štrajka sindikat koristi sindikalna pravila o štrajku.

Štrajk ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog Zakonom odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele.

Članak 145.

Štrajk se drugoj ugovornoj strani mora najaviti najkasnije tri dana prije početka štrajka.

U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

Članak 146.

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

Članak 147.

Na prijedlog poslodavca, sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Pravila iz stavka 1. ovog članka sadrže osobito odredbe o radnim mjestima i broju radnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka sa ciljem da se omogući nužno funkcioniranje trgovačkog društva, zbog sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva.

Članak 148.

Štrajkom rukovodi štrajkački odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka koji je dužan, na pogodan način, očitovati se strani protiv koje je štrajk organiziran, kako bi se nastavili pregovori i spor riješio mirnim putem.

Članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Članak 149.

Sudioniku štrajka mogu se plaća i dodaci na plaću, osim doplatka za djecu, smanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku, ako je štrajk nezakonit.

Radniku se može otkazati samo ako je organizirao ili sudjelovao u štrajku koji nije organiziran u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilima sindikata ili ako za vrijeme štrajka počinu neku drugu tešku povredu ugovora o radu.

Članak 150.

Organiziranje ili sudjelovanje u štrajku organiziranom u skladu s odredbama Zakona, Kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 151.

Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama Zakona, odredbama ovoga Ugovora i pravilima sindikata, a niti smije biti na bilo koji način prisiljen sudjelovati u štrajku ako to ne želi.

Članak 152.

Ugovorne su strane suglasne da poslodavac može od nadležnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama Zakona, odredbama ovoga Ugovora i pravilima sindikata.

XVII. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA

Članak 153.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovoga Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničko Povjerenstvo u koje svaka imenuje po 2 predstavnika i 2 zamjenika.

Povjerenstvo donosi sve odluke većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika Povjerenstva.

Predsjednika imenuju ugovorne strane naizmjenično svakih 3 mjeseci.

Odluke Povjerenstva su obvezujuće za obje strane.

Tumačenja Povjerenstva dostavljaju se podnositelju i svim onima na koje se odnosi u roku od 20 dana od dostavljenog pisanog upita Povjerenstvu.

XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 154.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisivanja ovlaštenih predstavnika ugovornih strana i primjenjuje se od dana potpisivanja, osim odredbi o plaći i naknadi plaće te odredbi o visini jubilarne nagrade koje se primjenjuju od 01.04.2024.

Članak 155.

Izmjene i dopune ovoga Ugovora zaključuju se na način propisan Zakonom za njegovo sklapanje.

Članak 156.

Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme od 4 (četiri) godine.

Za vrijeme poštivanja odredbi ovog Ugovora ugovorne strane obvezuju se na socijalni mir.

Iznimno, dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovoga Ugovora ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima radnika u određenoj drugoj djelatnosti.

Članak 157.

Ovaj Ugovor može se otkazati.

Otkazni rok iznosi 90 dana.

Ugovorne strane su suglasne da će u slučaju otkazivanja ovoga Ugovora pristupiti novim pregovorima u roku od 30 dana od otkazivanja ugovora.

Odredbe ovoga Ugovora primjenjuju se do potpisivanja novog Ugovora, a najduže do isteka roka na koje je ovaj Ugovor sklopljen.

Članak 158.

U slučaju podjele, spajanja, izdvajanja ili druge statusne promjene poslodavca, na radnike se do sklapanja novog Ugovora nastavlja primjenjivati odredbe ovoga Ugovora, a najduže godinu dana od dana nastanka promjene.

Članak 159.

Prava branitelja iz Domovinskog rata, radnika poslodavca reguliraju se posebnim sporazumom između poslodavca i braniteljske udruge koja djeluje unutar poslodavca.

Članak 160.

Ovaj ugovor te svaka njegova promjena dostavlja se uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada.

Članak 161.

Ovaj Ugovor poslodavac se obvezuje u roku od 15 dana od dana potpisivanja dostaviti Ministarstvu rada i mirovinskog sustava radi evidencije i o tome povratno obavijestiti sindikate.

Članak 162.

Sve eventualne sporove koji bi proizašli iz ovog ugovora ugovorne će strane nastojati riješiti sporazumno, a u nemogućnosti rješavanja svih spornih pitanja, strane ugovaraju mjesnu nadležnost nadležnog suda u Zagrebu.

Članak 163.

Ovaj Ugovor sačinjen je u 5 (pet) istovjetnih primjeraka, od kojih se jedan dostavlja Ministarstvu rada i mirovinskog sustava, 3 (tri) primjerka pripadaju poslodavcu, a po 1 (jedan) primjerak svakom od sindikata.

Klasa: ZV – 01-24-09

Ur.broj: 05/01-24-01

Za ZAGREBAČKI VELESAJAM d.o.o.
Renata Suša, direktorica



Renata Suša

RS

Za SINDIKAT TRGOVINE HRVATSKE
ZLATICA STULIĆ, dipl. iur, predsjednica



Zlatica Stulić

Za SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH
SLUŽBENIKA I
NAMJEŠTENIKA REPUBLIKE HRVATSKE
IVA ŠUŠKOVIĆ, mag.oec.,predsjednica



IVA ŠUŠKOVIĆ

ZS