

KOLEKTIVNI UGOVOR

za radnike u trgovačkom društvu Zagrebački holding d.o.o.

Zagreb, prosinac 2019.

S A D R Ź A J	Stranica
I. TEMELJNE ODREDBE	4
II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU	5
1. Zasnivanje radnog odnosa	5
2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu	6
3. Probni rad	6
4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme	7
5. Ugovor o radu na određeno vrijeme	7
III. PRIPRAVNICI	8
IV. RADNO VRIJEME	9
1. Puno radno vrijeme	10
2. Nepuno radno vrijeme	10
3. Skraćeno radno vrijeme	10
4. Prekovremeni rad	11
5. Preraspodjela radnog vremena	11
6. Raspored radnog vremena	12
V. ODMORI I DOPUSTI	13
1. Stanka	13
2. Dnevni odmor	13
3. Tjedni odmor	13
4. Godišnji odmor	14
5. Plaćeni dopust	16
6. Neplaćeni dopust	18
VI. NOĆNI RAD	19
VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA	19
1. Zaštita i sigurnost na radu	19
2. Zaštita privatnosti radnika	19
VIII. PLAĆE	20
1. Plaća za izvršeni rad	20
1.1. Osnovna plaća	20
1.2. Dodaci na osnovicu	22
2. Naknada plaće	24
3. Isplata plaće	25
4. Drugi novčani i nenovčani primici radnika	26
4.1. Naknada troškova prijevoza	26
4.2. Dnevnica za službeni put	27
4.3. Terenski dodatak	27
4.4. Jubilarne nagrade	28
4.5. Solidarna potpora	28
4.6. Ostale potpore	29
IX. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO	

NESPOSOBNI ZA RAD	31
1. Pravo na zadržavanje plaće	31
2. Privremena nesposobnost za rad	31
2.1. Zabrana otkazivanja, ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću	31
2.2. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove	31
2.3. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad	32
3. Profesionalna nesposobnost za rad	32
3.1. Pravo zaposlenja na drugim poslovima	32
3.2. Otkaz u slučaju smanjene radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti	32
4. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti	32
X. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA	33
XI. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM	33
XII. NAKNADA ŠTETE	33
1. Odgovornost radnika	33
2. Odgovornost poslodavca	34
3. Zastara potraživanja za naknadu štete	34
XIII. POSEBNE ODREDBE O RADNIM OBVEZAMA	34
1. Opće radne obveze	34
2. Povrede radnih obveza	35
XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU	36
1. Načini prestanka Ugovora o radu	36
2. Sporazum o prestanku Ugovora o radu	36
3. Otkaz Ugovora o radu	36
3.1. Redoviti otkaz poslodavca	36
3.2. Redoviti otkaz radnika	37
3.3. Izvanredni otkaz	37
3.4. Redoviti otkaz Ugovora o radu na određeno vrijeme	38
3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijek otkaznog roka	38
4. Otkazni rok	38
5. Otpremnina	39
6. Otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora	40
XV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	40
XVI. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	41
XVII. DJELOVANJE I PRAVA SINDIKATA	42
XVIII. ŠTRAJK	46
XIX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	48

Zagrebački holding d.o.o., Zagreb, Ulica grada Vukovara 41, kojeg zastupa predsjednica Uprave Ana Stojić Deban (nastavno: Poslodavac)

I

Sindikati koji se smatraju reprezentativnima sukladno Zakonu o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata („Narodne novine“ br. 93/14 i 26/15; nastavno: Sindikati)

sklopili su u Zagrebu dana 30. prosinca 2019. godine

**KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA RADNIKE U TRGOVAČKOM DRUŠTVU
ZAGREBAČKI HOLDING d.o.o.**

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze ugovornih stranaka te pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak ugovora o radu, plaće i druga pitanja u svezi s radnim odnosima. Odredbe ovog Ugovora odnose se na radnike zaposlene kod poslodavca izuzev radnika zaposlenih na radnim mjestima s posebnim ovlastima.

Članak 2.

Ako se zakonom ili drugim propisom koji obvezuje poslodavca i radnike utvrde povoljnija prava iz radnog odnosa od utvrđenih ovim Ugovorom, primjenjivat će se neposredno te odredbe.

Članak 3.

Svaki radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove određenog radnog mjesta obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada, te općim aktima poslodavca. Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči isplatu plaće za obavljene rad te izvršavanje drugih obveza utvrđenih ovim Ugovorom, ugovorom o radu i Zakonom o radu (u daljnjem tekstu Zakon).

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne stranke suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 5.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

1. strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava, ili
- kratki opis ili popis poslova
4. danu otpočinjanja rada,
5. očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto uglavaka iz točke 6.-9. stavka 1. ovog članka, ugovor može upućivati na odgovarajuće odredbe ovoga Ugovora.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku prije zasnivanja radnog odnosa.

Članak 6.

U slučaju potrebe za premještajem radnika na druge poslove, odnosno na drugo mjesto rada, radniku će se ponuditi sklapanje dodatka ugovoru o radu, odnosno novog ugovora o radu.

Prije donošenja namjeravane odluke iz st. 1. ovog članka poslodavac mora u roku od dva radna dana dobiti suglasnost sindikata kojeg je radnik član, radničkog vijeća ili reprezentativnih sindikata.

Članak 7.

Poslodavac može, uz suglasnost radnika, radniku privremeno delegirati i obavljanje istovrsnih poslova 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.

Članak 8.

Poslodavac, zbog opravdane potrebe procesa rada, može donijeti odluku o mjestu i načinu obavljanja rada, kojom se radnika upućuje u drugu podružnicu ili organizacijsku jedinicu radi obavljanja poslova istovrsnih poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, uz suglasnost radnika.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 9.

Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest godina, starija od petnaest godina života, a mlađa od osamnaest godina života koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje ne smije se zaposliti.

Ako su zakonom, drugim propisom, ovim Ugovorom ili drugim internim aktom poslodavca određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

Članak 10.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac mora uputiti radnika na liječnički pregled.

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac određuje zdravstvenu ustanovu u kojoj će radnik obaviti liječnički pregled te snosi troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti u cijelosti.

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

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 11.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad u najdužem trajanju od 6 mjeseci.

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

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 13.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

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.

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 14.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlogom, koji je opravdan rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito kada se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega posla,
- privremenim poslovima za obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu,
- privremenom nedostatku potrebnog broja izvršitelja,
- vremenski ograničenoj radnoj sposobnosti radnika,
- zapošljavanju radnika na radnim mjestima s posebnim ovlastima.

Članak 15.

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

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od 18 mjeseci, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom.

Ograničenje iz st. 2. ne odnosi se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

III. PRIPRAVNICI

Članak 16.

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 ukoliko prema utvrđenom planu poslovanja poslodavca postoji potreba za popunjavanjem određenih radnih mjesta.

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

Članak 17.

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.

Ugovor iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u trajanju do:

- 12 mjeseci za osobe koje su završile trogodišnje i četverogodišnje srednje obrazovanje, preddiplomski, diplomski ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij odnosno preddiplomski ili specijalistički diplomski stručni studij (od 120 do 300 ECTS bodova) ili
- 24 mjeseca za osobe koje su završile trogodišnje srednje obrazovanje u programima obrazovanja za vezane obrte odnosno za osobe sa stručnim kvalifikacijama za koje je obavljanje poslova uvjetovano članstvom u strukovnim udrugama osnovanim sukladno posebnom propisu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa mora biti sklopljen u pisanom obliku, a na osobu koja sklopi takav ugovor na odgovarajući se način primjenjuju propisi kojima se uređuje zaštitu na radu i opći propis kojima se uređuju radni odnosi, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Osobi koja ima sklopljen ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa ne može se naložiti prekovremeni rad, osim ako poslodavcu dostavi prethodnu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Članak 18.

Ako Zakonom nije drukčije određeno, 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 odnosi 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.

Članak 19.

Pripravniku/osobi s kojom je sklopljen ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa se imenuje mentor koji je dužan osigurati provedbu programa stručnog osposobljavanja kojeg donosi osoba ovlaštena za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa.

IV. RADNO VRIJEME**1. Puno radno vrijeme****Članak 20.**

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Odluku o rasporedu radnog vremena donosi poslodavac.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana od ponedjeljka do petka.

Članak 21.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Radnim vremenom smatra se i:

- dodatno vrijeme potrebno za pripremne i završne poslove
- vrijeme potrebno za zapisničku primopredaju dužnosti za one radnike koji neposredno vrše zapisničku primopredaju dužnosti,
- vrijeme odmora u tijeku rada,
- vrijeme prekida rada do jednog sata.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 22.

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.

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.

Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom, a ukoliko je isto u skladu s planom zapošljavanja.

Članak 23.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Članak 24.

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

Plaća i druga materijalna prava radnika utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je ugovor o radu sklopio za rad u nepunom radnom vremenu za sklapanjem ugovora za puno radno vrijeme, kao i radnika koji je ugovor o radu sklopio za rad u punom radnom vremenu za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, ako kod njega postoje mogućnosti za takvu vrstu rada.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 25.

Radi zaštite zdravlja radnika na radnim mjestima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa, skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Članak 26.

Radnici kojima je radno vrijeme skraćeno prema odredbi čl. 25. ovoga Ugovora ne mogu se na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca niti im se može uvesti prekovremeni rad.

4. Prekovremeni rad**Članak 27.**

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od pet dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Prekovremeni rad ni u slučaju prijeko potrebe ne može trajati duže od 10 sati tjedno, odnosno maksimalno 180 sati godišnje, a uz suglasnost radničkog vijeća/sindikata kojeg je radnik član maksimalno do 250 sati godišnje.

Članak 28.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 29.

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.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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 četrdeset osam sati tjedno.

Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, 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 u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci.

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

6. Raspored radnog vremena

Članak 30.

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.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, ono 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.

Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, koji ne može biti veći od prosječnih četrdeset sati tjedno.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 31.

Radnici koji rade najmanje šest sati dnevno imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Radnicima koji imaju dvokratno radno vrijeme s prekidom dužim od jednog sata, u radno vrijeme računa se 30 minuta nakon isteka prvog dijela radnog vremena.

Članak 32.

Vrijeme korištenja stanke može odrediti poslodavac odlukom o rasporedu radnog vremena, uz savjetovanje s reprezentativnim sindikatima.

2. Dnevni odmor

Članak 33.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje deset sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 34.

Nedjelja i subota su dani tjednog odmora.

Odlukom o rasporedu radnog vremena iz članka 32. ovoga Ugovora glede poslova na kojima je zbog prirode posla radnik obavezan raditi nedjeljom, utvrđuje se za svaki radni tjedan dva dana odmora, kojeg radnik koristi na dan određen rasporedom rada tijekom idućega tjedna.

4. Godišnji odmor

Članak 35.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju najmanje 24 dana u svakoj kalendarskoj godini.

Malodobni radnik te radnik koji radi na poslovima na kojima i uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu radnika nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje pet tjedana.

Osoba s invaliditetom ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Radnici koji rade na poslovima na kojima je priznat staž osiguranja s povećanim trajanjem, mogu koristiti najviše 36 radnih dana godišnjeg odmora.

Članak 36.

U dane godišnjeg odmora ne uračunava se subota, nedjelja, blagdani i neradni dani određeni Zakonom te razdoblje privremene nesposobnosti za rad (bolovanje).

Članak 37.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi uvjeta rada, složenosti posla, dužine radnog staža, zdravstvenog stanja radnika, statusa roditelja, sukladno daljnjim odredbama ovoga Ugovora.

Članak 38.

Na početnu osnovicu iz članka 35. ovoga Ugovora dodaju se dani godišnjeg odmora prema sljedećim mjerilima:

1. Uvjeti rada

- prema specifičnostima radnih mjesta utvrđenih po Procjeni opasnosti od 2 do 4 radna dana,
- radnik koji u tekućoj godini ostvari 350 i više sati noćnog rada ima pravo na 3 radna dana,
- radnik koji tijekom godine ostvari 500 i više sati rada u drugoj smjeni ima pravo na 2 radna dana,
- radnik koji radi na poslovima na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ima pravo na 4 radna dana.

2. Složenost posla

- radna mjesta iz grupe složenosti I. do II. 6 radnih dana
- radna mjesta iz grupe složenosti III. do IV. 4 radna dana
- radna mjesta iz grupe složenosti V. 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 radna 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

- sa rješenjem nadležnog tijela utvrđena invalidnost radnika 3 radna rada

5. roditelju za svako dijete mlađe od 15 godina

2 radna dana

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

Članak 39.

Plan korištenja godišnjih odmora donosi poslodavac uz savjetovanje sa radničkim vijećem, odnosno sindikatom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Odluku o korištenju godišnjeg odmora donosi poslodavac, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 40.

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.

Članak 41.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 40. ovoga Ugovora, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Ako radnik odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 42.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dijelovima, odnosno prenijeti godišnji odmor u sljedeću kalendarsku godinu na način i pod uvjetima utvrđenim Zakonom.

Radnik ima pravo koristiti pet (5) puta po jedan (1) dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti neposrednog rukovoditelja, najmanje tri dana prije.

5. Plaćeni dopust

Članak 43.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u sljedećim slučajevima:

zaključivanje braka	5 radnih dana godišnje
rođenje djeteta	10 radnih dana
smrt supružnika/izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, pastorka i posvojenika, djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj ili djeteta na skrbi 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 godišnje
selidba na udaljenost do 50 km	2 radna dana godišnje
teška bolest roditelja	3 radna dana godišnje
teška bolest supružnika	3 radna dana godišnje
teška bolest djeteta	3 radna dana godišnje
nastup na kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan godišnje
sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana godišnje
radnik može ostvariti plaćeni dopust za slučaj štete na stambenom objektu u kojem živi uslijed elementarne nepogode	7 radnih dana godišnje
rješavanja imovinsko-pravnih stvari u mjestu stanovanja	1 radni dan godišnje
rješavanje imovinsko-pravnih stvari izvan mjesta stanovanja	2 radna dana godišnje
polazak djeteta u prvi razred osnovne škole	1 radni dan, prvi dan nastave

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

Članak 44.

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

Radnici darivatelji koštane srži imaju pravo na tri (3) slobodna radna dana, a za darivanje perifernih matičnih stanica radnici imaju pravo na dva (2) 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 45.

Radnik za vrijeme stručnog školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, ima pravo na plaćeni dopust za pohađanje osposobljavanja ili usavršavanja, odnosno na plaćeni dopust u trajanju od dva radna dana za svaki ispit po predmetu, a najviše do deset dana godišnje te na plaćeni dopust u trajanju od pet dana za završni rad.

Radnik koji je član radničkog vijeća, odnosno sindikalni povjerenik/povjerenici imaju pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada u trajanju od sedam dana godišnje.

Radnicima iz stavka 1. i stavka 2. ovog članka plaćeni dopust odobrit će se po dostavljanju odgovarajuće dokumentacije (npr. prijavnice za ispit ili sl.) koja dokazuje utemeljenost podnesenog zahtjeva.

Članak 46.

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

Članak 47.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 43. i 44. ovoga Ugovora donosi, temeljem pisanog zahtjeva radnika, poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 45. ovoga Ugovora, temeljem zahtjeva radnika, odnosno na zahtjev radničkog vijeća ili sindikata, donosi poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti.

Članak 48.

Plaćeni dopust može se 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 43. ovoga Ugovora, nema pravo na korištenje plaćenog dopusta, osim u slučaju 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 nastupanja smrtnog slučaja.

Članak 49.

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

6. Neplaćeni dopust

Članak 50.

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 (na primjer zbog: gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno – umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije).

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

Odluku o odobrenju korištenja te trajanju neplaćenog dopusta donosi poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti.

Članak 51.

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

VI. NOĆNI RAD

Članak 52.

Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućega dana smatra se noćnim radom.

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

Članak 53.

Na temelju pisanog zahtjeva radnika odnosno mišljenja nadležnog liječnika, radniku se može odobriti rad pretežno noću, ukoliko je to moguće osigurati rasporedom rada i od interesa je za poslodavca.

Za malodobne radnike rad u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.

Zabranjen je noćni rad za malodobnika, osim ako je takav rad prijeko potreban zbog više sile.

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI ZAPOSLENIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 54.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svim čimbenicima povezanim s radom, a osobito: održavati vozila, postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup radnom mjestu te ih prilagođavati promjenama okolnosti, primjeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu radnika, sprječavati opasnost 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 na radu obvezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

Prava i obveze poslodavca i radnika u provođenju mjera zaštite na radu regulirat će se sukladno Zakonu o zaštiti na radu i drugim provedbenim propisima koji reguliraju tu materiju.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 55.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu ili drugim važećim propisom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

Ako je osobne podatke iz stavka 1. ovoga članka potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, poslodavac mora unaprijed pravilnikom o radu odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama.

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

Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Članak 56.

Poslodavac je dužan imenovati osobu uz prethodnu suglasnost sindikalnog povjerenika/radničkog vijeća/reprezentativnih sindikata, a koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

Poslodavac, osoba iz stavka 1. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, mora te podatke trajno čuvati kao povjerljive.

VIII. PLAĆE**1. Plaća za izvršeni rad radnika****Članak 57.**

Plaću za izvršeni rad čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

1.1. Osnovna plaća

Članak 58.

Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak čini zbroj umnoška osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za koje je radnik sklopio ugovor o radu, stalnog dodatka i dodatka na radni staž.

Članak 59.

Osnovica za plaću utvrđuje se u visini od 3.052,20 kuna bruto za koeficijent složenosti poslova 1,00.

Cijena sata rada temeljem osnovice za plaću iz stavka 1. ovog članka za 174 h rada mjesečno iznosi 17,54 kuna bruto.

Stalni dodatak iznosi 1.000,00 kuna bruto.

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

Članak 60.

Rasponi koeficijenata složenosti poslova radnih mjesta utvrđuju se u rasponu od iznosa minimalne plaće utvrđene sukladno Zakonu o minimalnoj plaći do koeficijenta složenosti poslova 4,20.

Članak 61.

Sva radna mjesta na koja se primjenjuje Kolektivni ugovor razvrstavaju se u pet (5) grupa složenosti sa koeficijentima složenosti poslova i dodacima za otežane uvjete rada, a sastavni su dio Kolektivnog ugovora.

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 dovoljna pismena uputstva.	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 s najvećim značenjem za vođenje procesa proizvodnje i poslovanja, kreativne poslove i zadatke, istraživački rad, samostalnost u organiziranju poslova unutar radnih/organizacijskih jedinica.	3,41 – 4,20

Članak 62.

Ugovorom o radu utvrđuje se koeficijent složenosti poslova radnog mjesta, a za pravo na uvećanu plaću upućuje se na odgovarajuće odredbe internih akata poslodavca i ovog Ugovora koje to pravo reguliraju.

1.2. Dodaci na osnovicu

Članak 63.

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.

Radniku pripada dodatak za radni staž kod poslodavca za svaku navršenu godinu staža kod poslodavca u visini od 0,15 %.

Dodatak na radni staž iz stavka 3. ovog članka izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta pomnoži sa 0,15 % za svaku navršenu godinu radnog staža kod poslodavca.

Radniku pripada mjesečna naknada za prehranu koja se utvrđuje se u iznosu 1/12 od ukupnog godišnjeg neoporezivog iznosa, sukladno važećim poreznim propisima.

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

Članak 64.

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

- otežane uvjete rada
- prekovremeni rad,
- noćni rad,
- rad subotom,
- rad nedjeljom,
- rad blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi,
- rad u smjenskom radu, u drugoj smjeni,
- dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sat.

Dodaci se međusobno ne isključuju.

Članak 65.

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 u okolini zasićenoj štetnim parama, plinovima, a gdje su propisana osobna zaštitna sredstva, rad na deponiju otpada, poslovi čišćenja javnih površina, ekshumacije, rad u uvjetima nagle i učestale promjene okolne temperature, rad na otvorenom, rad na temperaturi ispod -5°C i iznad 35°C , rad uz buku veću od dozvoljene i kada su propisana zaštitna sredstva) i uslijed fizičkih i psihičkih opterećenja (na primjer rad vozača motornih vozila u javnom prometu, rad na dubini u uskim kanalima i rovovima dubljim od 3 m, rad na rukovanju i upravljanju strojevima i uređajima na mehanizirani pogon na kojima se ne može primjeniti zaštita od mehaničkih opasnosti, upravljanje dizalicama na motorni pogon, upravljanje i rukovanje samohodnim strojevima na mehanizirani pogon, poslovi ukopa i kremiranja).

Visina sredstava za teže uvjete rada s osnova utjecaja okoline te fizičkih i psihičkih opterećenja može se kretati od 0 do 10 % od mase osnovne plaće društva utvrđene u članku 58. ovoga Ugovora i utvrdit će se posebnim prilogom kolektivnog ugovora.

Članak 66.

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 67.

Radnik koji radi noću od 22 do 6 sati, ostvaruje za svaki sat rada u tom vremenu pravo na dodatak u visini od 40 posto osnovne cijene sata svog radnog mjesta.

Članak 68.

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 35 posto osnovne cijene sata svog radnog mjesta za rad nedjeljom.

Članak 69.

Za rad na dane blagdana i neradnih dana utvrđene Zakonom, radnik ostvaruje pravo na plaću za odrađene sate po osnovnoj cijeni sata svog radnog mjesta uvećanoj za 50 posto.

Članak 70.

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 71.

Radnik koji radi dvokratno (rad s prekidom dužim od 1 sat) ostvaruje za svaki sat rada u dvokratnom radu pravo na dodatak u visini 10 posto osnovne cijene sata svog radnog mjesta.

Članak 72.

Za vrijeme obvezatne pripravnosti kod kuće, radniku pripada 10 posto osnovne cijene sata njegovog radnog mjesta.

Odluku o uvođenju obvezatne pripravnosti kod kuće donosi poslodavac.

2. Naknada plaće

Članak 73.

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

Članak 74.

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.

Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Naknada plaće obračunava se u visini prosječne mjesečne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

Članak 75.

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

Članak 76.

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 95 % 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 posto njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

Radniku koji je doživio ozljedu na radu pripada pravo na naknadu u visini 100% njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem zbog ozljede na radu.

3. Isplata plaće

Članak 77.

Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuje se najkasnije do 10. dana u idućem mjesecu.

Članak 78.

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

Članak 79.

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 80.**

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 godišne 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 za tekući mjesec, nakon isplate plaće za prethodni mjesec, počevši od veljače 2020. godine.

Radnicima kojima se osigurava naknada troškova prijevoza javnim mjesnim prijevozom, i to kupnjom mjesečne ili godišne 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 ne pripada pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, odnosno drugih opravdanih odsutnosti s rada.

Iznimno od odredbe stavka 3. ovog članka, radnici koji su privremeno nesposobni za rad zbog ozljede na radu, odnosno radnici na dugotrajnom bolovanju oboljeli od malignih oboljenja, ostvaruju pravo na naknadu troškova prijevoza i za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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 81.

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. Terenski dodatak

Članak 82.

Ako radnik obavlja poslove za poslodavca na terenu tj. izvan mjesta svojeg prebivališta ili uobičajenog boravišta, ali i izvan sjedišta poslodavca ili sjedišta poslovne (organizacijske) jedinice u kojoj radi, pri čemu je mjesto rada udaljeno od tih mjesta najmanje 30 km, ima pravo na terenski dodatak za svaki dan boravka na terenu.

Neoporezivi dnevni iznos terenskog dodatka sukladno Pravilniku o porezu na dohodak isplaćuje se radniku na ime pokrića troškova prehrane i drugih troškova na terenu osim troškova smještaja koji se podmiruju na teret poslodavca i ne smatraju se dohotkom radnika.

Visina terenskog dodatka utvrđuje se u iznosu od 200,00 kuna/dan.

Ako je radniku na terenu osiguran jedan obrok (ručak ili večera) neoporezivi iznos terenskog dodatka iz st. 3. ovog članka umanjuje se za 30 %, odnosno 60 % ako su osigurana dva obroka (ručak i večera).

Članak 83.

Ako poslodavac na svoj trošak osigura radniku smještaj i/ili prehranu na terenu, terenski dodatak iz prethodnog članka umanjit će se za maksimalno 50 % punog iznosa terenskog dodatka.

Članak 84.

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

4.4. Jubilarne nagrade

Članak 85.

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

- 10 godina radnog staža	1.500,00 kuna,
- 15 godina radnog staža	2.000,00 kuna,
- 20 godina radnog staža	2.500,00 kuna,
- 25 godina radnog staža	3.000,00 kuna,
- 30 godina radnog staža	3.500,00 kuna,
- 35 godina radnog staža	4.000,00 kuna,
- 40 i 45 godina radnog staža	5.000,00 kuna.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka s plaćom za mjesec u kojem je stekao pravo na isplatu.

U slučaju promjene poreznih propisa pravo na isplatu jubilarnih nagrada ostvaruje se u neoporezivim iznosima u skladu s tim propisima.

4.5. Solidarna potpora

Članak 86.

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 stradalog ili 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 - 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) ili napada na radnome mjestu, u kojim slučajevima je potrebno izvijestiti inspektora rada ili policiju - u visini jedne prosječne mjesečne plaće.

Pod pojmom prosječna mjesečna plaća podrazumjeva 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, usvojenik i usvojitelj.

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

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. alineja 1. ovog članka podrazumjevaju 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.

4.6. Ostale potpore

Članak 87.

U povodu dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za dar svakom djetetu koje do 6. prosinca tekuće godine nije navršilo 15 godina starosti, u iznosu priznatom u porezno dopuštene rashode.

Ovo pravo se ostvaruje po zaposleniku.

Članak 88.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od 1.250,00 kuna neto neoporezivo, prema važećim poreznim propisima.

Regres se isplaćuje nakon korištenja prvog dijela godišnjeg odmora u kontinuiranom trajanju dužem od jednog dana.

Članak 89.

Radniku pripada jednokratni dodatak - božićnica u iznosu od 1.250,00 kuna neto neoporezivo, prema važećim poreznim propisima, koja mora biti isplaćena najkasnije do 20. prosinca tekuće godine.

Članak 90.

Radniku pripada pravo na nagradu u neoporezivom iznosu, prema važećim poreznim propisima.

Nagrada se isplaćuje dvaput godišnje u iznosu od 2.500,00 kuna neto, i to prvi dio nagrade do 30. lipnja tekuće godine te drugi dio nagrade do 31. prosinca tekuće godine.

Članak 91.

Radniku će se za Uskrs dati dar u naravi u najvećem jednokratnom iznosu, čija vrijednost ne prelazi iznos na koji se prema propisima, ne plaća porez. Pri odabiru ponuda sudjeluju sindikalni povjerenici.

Članak 92.

Radniku koji odlazi u mirovinu, poslodavac će isplatiti otpremninu u iznosu od 3 prosječne mjesečne plaće isplaćene u gospodarstvu Grada Zagreba u prethodna tri mjeseca, najkasnije zadnjeg dana rada.

Članak 93.

Poslodavac je dužan kolektivno osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja uz osigurano pokriće 0 - 24 sata, s tim da sindikalni povjerenici/radničko vijeće imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o odabiru police i osiguravajućeg društva. Poslodavac je dužan voditi računa o kvaliteti osiguratelja i u roku od 3 dana po sklopljenom ugovoru o istom upoznati sindikalne povjerenike.

IX. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

1. Pravo na zadržavanje plaće

Članak 94.

Radnici kojima nedostaje najviše 5 godina do ispunjenja uvjeta za stjecanje prava na starosnu mirovinu, radnici koji ispunjavaju uvjete za stjecanje prava na starosnu mirovinu za dugogodišnjeg osiguranika, radnici - žene koje ispunjavaju uvjete za stjecanje prava na starosnu mirovinu po povoljnijim uvjetima u prijelaznom razdoblju, te radnici kojima je rješenjem nadležnog tijela utvrđeno smanjenje radne sposobnosti u slučaju izmjene ugovora o radu ostvaruju pravo na zadržavanje plaće koju su imali do tada, ukoliko je to za njih povoljnije.

2. Privremena nesposobnost za rad

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

Članak 95.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka, 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 96.

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 97.

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.

Potvrdu iz stavka 1. ovoga članka dužan je radniku izdati ovlaštenu liječnicu. 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 98.

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 ovlaštene osobe, odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku druge poslove za koje je on sposoban, a koji što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

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.

3.2. Otkaz u slučaju smanjene radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti

Članak 99.

Poslodavac može otkazati radniku iz čl. 98. ovog Ugovora ako je poduzeo sve mjere, 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, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika. Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz, odnosno ako isto nije utemeljeno a ne postoji sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

4. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 100.

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.

X. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Članak 101.

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.

XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 102.

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.

XII. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 103.

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

Članak 104.

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 105.

Visina štete utvrđuje se na temelju tržišne vrijednosti stvari na dan nastanka štete. Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

2. Odgovornost poslodavca

Članak 106.

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 107.

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 108.

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.

XIII. POSEBNE ODREDBE O RADNIM OBVEZAMA

1. Opće radne obveze

Članak 109.

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

1. poslove i radne zadatke utvrđene opisom 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 rad bez odobrenja nadležnog rukovoditelja,
7. u slučaju opravdanog izostanka s rada o tome najhitnije obavijestiti neposrednog rukovoditelja, a najkasnije u roku od 3 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. pridržavati se propisanih mjera zaštite na radu,
11. ne zloupotrebjavati i ne prekoračivati data ovlaštenja,
12. čuvati poslovnu tajnu,
13. ne koristiti alkoholna pića i druga opojna sredstva za vrijeme rada, ne dolaziti na rad pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava,
14. podvrgavati se liječničkim pregledima u cilju utvrđivanja psihofizičke sposobnosti za rad na radnom mjestu za koje je to zakonom ili drugim propisom utvrđeno.

2. Povrede radnih obveza

Članak 110.

Radnik je dužan u svom radu pridržavati se općih radnih obveza iz članka 109. ovoga Ugovora i radnih obveza koje proizlaze iz Zakona i drugih propisa poslodavca.

Kršenje radnih obveza predstavlja razlog za otkazivanje ugovora o radu (otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), a osobito, primjerice, u slučajevima:

- nedopuštenog ponašanja radnika ili kršenja radne discipline,
- ako radnik neprimjereno obavlja ili zapostavlja svoje dužnosti iz ugovora o radu,
- ako krši pravila u svezi sigurnosti i zaštite na radu,
- ako ne izvršava naredbe ovlaštene osobe,
- ako opetovano remeti red i mir na radnom mjestu,
- ako dolazi na posao u pijanom stanju ili pod utjecajem droge, uzima alkohol ili droge na radnom mjestu,
- krade, vrši prijevare,
- otkriva tajnu o poslovanju poslodavca,
- obavlja konkurentsku djelatnost,
- uzrokuje materijalnu štetu na imovini poduzeća,
- ako ne izvijesti poslodavca o okolnostima iz članka 10. stavka 4. ovoga Ugovora,
- ako je prigodom zaključivanja ugovora o radu prešutio ili dao neistinite podatke važne za izvršavanje ugovorenih poslova i time doveo poslodavca zabludu, i slično.

XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 111.

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,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 112.

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 113.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 114.

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).

Članak 115.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

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 objiju 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.

3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 122.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu i profesionalne bolesti te vršenja dužnosti građana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručjenja odluke o otkazu ugovora o radu.

4. Otkazni rok

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.

Članak 124.

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

Članak 125.

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.

5. Otpremnina

Članak 126.

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 ponašanjem radnika.

Članak 127.

U slučaju kad radnik ostvaruje pravo na otpremninu zbog poslovno ili osobno uvjetovanog otkaza, otpremnina se određuje u iznosu od 5.000,00 kuna neto za svaku navršenu godinu neprekinutog rada kod poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 1. ovog članka ne može biti veći od 200.000,00 kuna neto.

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

6. Otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora

Članak 128.

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

Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takve izmjene 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. ovog članka, rok za ulaganje zahtjeva za zaštitu prava poslodavcu teče od dana kada je radnik priopćio poslodavcu svoje odbijanje ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili ako se radnik nije očitovao o primljenoj ponudi ili se očitovao nakon isteka ostavljenog mu roka, onda od dana isteka roka koji je za očitovanje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac.

XV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 129.

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 130.

Rok iz članka 129. ovoga Ugovora ne odnosi se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 131.

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 132.

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 primatelj i dostavljač.

Primatelj 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 133.

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

Članak 134.

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

XVI. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU**Članak 135.**

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

Članak 136.

Radnici imaju pravo izabrati na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, radničko vijeće koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje 20 posto radnika zaposlenih kod poslodavca.

Članak 137.

Na određivanje broja članova radničkog vijeća, postupak provođenja i utvrđivanja rezultata izbora, ovlaštenja, obveze poslodavca prema radničkog vijeću, pravo na suodlučivanje, odnos sa sindikatom, rad i uvjete za rad, sklapanje sporazuma s poslodavcem te raspuštanje radničkog vijeća i isključenje njegovog člana, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona.

Članak 138.

Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik ima prava i obveze sukladno odredbama Zakona kojima se uređuje rad radničkog vijeća, kako slijedi:

- pravo na obavješćivanje o važnim pitanjima za gospodarski i socijalni položaj radnika,
- pravo na savjetovanje prije donošenja odluka poslodavca važnih za položaj radnika,
- pravo na suodlučivanje u Zakonom utvrđenim slučajevima,
- pravo na omogućavanje uvjeta za rad,
- pravo rasporeda na poslove na kojima je prethodno radio, nakon prestanka obavljanja poslova u punom radnom vremenu, koje je, sukladno odredbama ovoga Ugovora, obavljao umjesto člana radničkog vijeća,
- obvezu jednakog postupanja prema radnicima,
- obvezu čuvanja poslovne tajne.

XVII. DJELOVANJE I PRAVA SINDIKATA

Članak 139.

Radnici imaju pravo organizirati se u sindikat radi zaštite svojih prava i interesa kod poslodavca u skladu s odredbama Zakona.

Članak 140.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja za sve sindikate organizirane sukladno članku 139. ovog Ugovora.

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 iščlane iz sindikata.

Članak 141.

Kod poslodavca može djelovati više sindikata.

Sindikati samostalno odlučuju o načinu rada i zastupanju interesa radnika kod poslodavca.

O pitanjima iz stavka 2. ovog članka sindikati mogu zaključiti sporazum o zajedničkom nastupanju i djelovanju.

Članak 142.

Sindikati kod poslodavca djeluju u skladu sa zakonom i odredbama ovoga Ugovora. Sindikati mogu izabrati sindikalne predstavnike, odnosno povjerenike koji će ih zastupati kod poslodavca i brinuti se za zaštitu interesa radnika.

Sindikalom predstavniku ili povjereniku dopušten je pristup kod poslodavca u svim važnim pitanjima od interesa za radnike.

Sindikalni predstavnik ili povjerenik prati izvršenje i realizaciju svih odredaba ovoga Ugovora.

Članak 143.

Sindikati mogu radi bolje koordinacije svoga djelovanja i cjelovitijeg zastupanja interesa radnika kod poslodavca imenovati zajedničko tijelo - sindikalno vijeće i odrediti mu djelokrug rada sukladno Zakonu i ovom Ugovoru.

Članak 144.

U cilju promicanja sindikalnog djelovanja i zaštite prava radnika, članovi izvršnog tijela sindikata imaju pravo održavati sastanke u radno vrijeme u trajanju do 32 plaćenih sati tijekom kalendarske godine.

Sindikati koji djeluju kod poslodavca će poslodavcu dostaviti imena članova svojih izvršnih tijela.

Članak 145.

Poslodavac je obvezan omogućiti odsustvovanje s rada uz naknadu plaće do 7 dana u tijeku kalendarske godine radi obavljanja sindikalnih aktivnosti članovima izvršnih tijela sindikata i odsustvovanje s rada uz naknadu plaće do 7 dana u tijeku kalendarske godine povjereniku radnika za zaštitu na radu.

Članak 146.

Poslodavac se obvezuje bez naknade troškova reprezentativnim sindikatima osigurati sljedeće:

- prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka,
- stručno tehničke i administrativne poslove,
- obračun, naplatu i dostavu sindikalne članarine prema popisu članstva,
- obustavu sindikalnih kredita i kredita kase uzajamne pomoći, uz obvezu prethodnog postupanja sukladno Ovršnom zakonu
- pravo na uporabu telefona, telefax-a, osobnog računala i pisača
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjele sindikalnog tiska,
- slobodu sindikalnog anketiranja i tajnog izjašnjavanja.

Članak 147.

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

Sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i jednu godinu nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće otkazati ugovor o radu ili na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Od svakog sindikata koji djeluje u pojedinoj podružnici/Direkciji, a ima više od 5 članova u toj organizacijskoj jedinici, jedan sindikalni povjerenik uživa pravo na zaštitu iz stavka 2. ovog članka.

Aktivnost sindikalnog povjerenika ne smije biti sprječavana ni ometana ako djeluje u skladu sa konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim Ugovorom.

Članak 148.

Kada sindikalni povjerenik dio svog radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa mogu urediti pisanim sporazumom zaključenim između Sindikata i poslodavca, u skladu s odredbama ovog Ugovora.

Članak 149.

Po isteku obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika uz naknadu plaće, sindikalni povjerenik nastavit će obavljati poslove radnog mjesta koje je obavljao prije profesionalnog obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika (sukladno važećem ugovoru o radu), odnosno ponudit će mu se obavljanje drugih odgovarajućih poslova, sukladno

njegovom znanju, iskustvu i kompetencijama, a u skladu s uvjetima utvrđenim općim aktima poslodavca, uz pravo na zadržavanje plaće koju je imao prije profesionalnog obnašanja dužnosti.

Članak 150.

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti do četiri sata po članu sindikata godišnje.

Pravo iz stavka 1. ovog članka ostvaruje se temeljem evidencije o radnom vremenu.

Sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća ima pravo na naknadu plaće za puno radno vrijeme ako ima više od 500 članova sindikata.

Sindikati koji djeluju kod poslodavca će o sindikalnim povjerenicima koji ostvaruju pravo po st. 1. i st. 3. ovog članka obavijestiti poslodavca, odnosno poslodavcu dostaviti pisani sporazum o sindikalnim povjerenicima koji imaju prava i obveze radničkog vijeća.

Članak 151.

Poslodavac se obvezuje osigurati pravo na sindikalnu aktivnost uz naknadu plaće sukladno odredbama ovoga Ugovora.

Naknada plaće iz stavka 1. ovog članka obračunava se na bazi:

- prosječne plaće radnika trgovačkog društva uvećane za 25%,
- dodatka po osnovi radnog staža za svakog povjerenika.

Članak 152.

Poslodavac je obvezan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kada on to zatraži i dati mu raspoložive informacije važne za gospodarski i socijalni položaj radnika.

Članak 153.

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika poslodavac se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom/radničkim vijećem o namjeravanoj odluci i mora mu, 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 planu zapošljavanja,
- premještanju i otkazu,

- o očekivanim pravnim, gospodarskim i socijalnim posljedicama koje za radnike mogu proizaći iz Zakona o radu,
- 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 programa zbrinjavanja viška radnika,

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

Sindikalni povjerenik/radničko vijeće može, najduže u roku 8 dana od dostave odluke iz stavka 2. ovoga članka u trgovačkog društva dati primjedbe.

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

Članak 154.

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.

XVIII. ŠTRAJK

Članak 155.

Sindikat 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 dospijeća.

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 156.

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 157.

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 158.

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 159.

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 160.

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 počini neku drugu tešku povredu ugovora o radu.

Članak 161.

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

Članak 162.

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 163.

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.

XIX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 164.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisivanja ovlaštenih predstavnika ugovornih strana, a primjenjuje se od 01. siječnja 2020. godine.

Članak 165.

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

Članak 166.

Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme od 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 167.

Na temelju ovog Ugovora u roku od 90 dana od dana potpisivanja ovog Ugovora sklopit će se dodaci ovom Ugovoru - prilozi koji će sadržavati grupe složenosti poslova s radnim mjestima, pojedinačne koeficijente složenosti poslova za ta radna mjesta te dodatke za otežane uvjete rada.

Do sklapanja dodatka ovom Ugovoru koji će sadržavati priloge iz stavka 1. ovog članka, primjenjuju se prilozi utvrđeni pravilnicima, odnosno drugim internim aktima poslodavca kojima je regulirano pitanje sistematizacije radnih mjesta u podružnicama te Direkciji

poslodavca, a koji sadrže grupe složenosti poslova s radnim mjestima, pojedinačne koeficijente složenosti poslova za ta radna mjesta te dodatke za otežane uvjete rada.

Članak 168.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovoga Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničko Povjerenstvo u koje svaka imenuje po 3 predstavnika i 3 zamjenika.

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

Predsjednika imenuju ugovorne strane naizmjenično svakih 6 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.

Članak 169.

Ako je određeni uglavak individualnog ugovora o radu nepovoljniji od odredbe ovoga Ugovora, izravno će se umjesto takvog uglavka primjenjivati odredba ovoga Ugovora.

Na odredbe ugovora o radu, sklopljenih sa radnicima do dana stupanja na snagu ovoga Ugovora, kojima se utvrđuje primjena Pravilnika o radu, odnosno Pravilnika o plaćama, naknadama plaće i isplatama na teret troškova poslovanja, neposredno se primjenjuju odredbe ovoga Ugovora.

Članak 170.

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 171.

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 172.

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

Članak 173.

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.

U Zagrebu, ³⁰24. prosinca 2019. godine


Za Poslodavca:

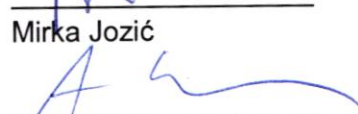

Milan Bandić


Ana Stojić Deban


Olivera Majić


Slavko Kojić



Mirka Jozić


Andrea Šulentić

Za Sindikate:


Mirjana Kaltak


Ivica Blažević


Darko Kleinberger



Davor Bučar


Dražen Jović


Zdravko Stoilković


Bojao

Daniela Franić




Marica Dusper



Bernard Mršo

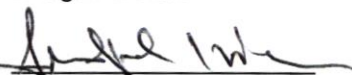


Jasminka Babić




Željka Šurbek Deduš

Dragan Borac



Ivica Andjel



Mario Pavić





1. Sindikat Čistoća Zagreb
Mirjana Kaltak

Kaltak



2. SSKH
Zdravko Ivandić

Z. Ivandić



3. Sindikat komunalnih radnika
Hrvatske
Davor Bučar

D. Bučar

4. Sindikat Zagrebačkog holdinga -
ZET Zagreb
Dražen Jović

5. Novi sindikat
Mario Iveković

6. Sindikat prometa i veza Hrvatske
Stjepan Lisićak



7. Nezavisni sindikat radnika
Zagrebparking d.o.o.
Darko Kleinberger

D. Kleinberger



8. Sindikat hrvatskog vozača
Miljenko Gočin

M. Gočin

9. Sindikat zaposlenih u poljoprivredi,
prehrambenoj i duhanskoj industriji i
vodoprivredi Hrvatske
Denis Paradiš

D. Paradiš



10. Sindikat vozača i prometnih
radnika Zagrebparking
Anđela Andjel

A. Andjel

11. Sindikat trgovine Hrvatske
Zlatica Štulić

Z. Štulić

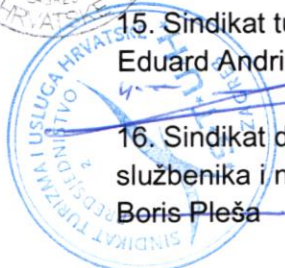
12. Samostalni sindikat veletržnica i
hladnjača
Anton Golub

13. Sindikat branitelja i radnika
Zagrebačkog holdinga, Ustanova
Upravljanje sportskim objektima
Goran Jelić



14. Sindikat osoba s invaliditetom
Hrvatske Ivana Ilić

15. Sindikat turizma i usluga Hrvatske
Eduard Andrić



16. Sindikat državnih i lokalnih
službenika i namještenika RH
Boris Pleša



17. Hrvatski opći radnički sindikat
Zvezdana Bilić



18. Nezavisni sindikat djelatnika MUP
Zdravko Lončar

19. Sindikat branitelja i radnika
Vodovodarske i odvodnje d.o.o.
Damir Popov



