



REPUBLIKA HRVATSKA

MINISTARSTVO RADA, MIROVINSKOGA SUSTAVA,
OBITELJI I SOCIJALNE POLITIKE

UPRAVA ZA RAD I ZAŠTITU NA RADU

Sektor za kolektivne radne odnose i
europsku i međunarodnu suradnju na području rada
Služba za kolektivne radne odnose

KLASA: 152-01/25-02/157

URBROJ: 524-03-02-01/3-25-2

Zagreb 18. travnja 2025.

USTANOVA "DOBRI DOM"
GRADA ZAGREBA

Primljeno: 24-04-2025	
Ur. broj: 124/25	Prilog:
Pošiljatelj: MINIS. RADA, MIROV. SUS.	
Predmet: EVIDENCIJA KOLEKTIV. UGOVORA	

USTANOVA „DOBRI DOM“ GRADA
ZAGREBA

Kruga 44/2
10000 Zagreb

**PREDMET: Evidencija KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA RADNIKE USTANOVE
DOBRI DOM GRADA ZAGREBA**

- obavijest, dostavlja se

Poštovani,

u skladu s odredbom članka 201. stavka 5. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22, 64/23 – Odluka Ustavnog suda te članka 8. stavka 4. Pravilnika o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora („Narodne novine“ broj 32/15, 13/20) dostavljamo Vam obavijest o evidenciji **KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA RADNIKE USTANOVE DOBRI DOM GRADA ZAGREBA (evidencijski broj 52/25)**

S poštovanjem,

Prilog: 1
Kolektivni ugovor



VODITELJICA SLUŽBE

Olivera Fišeković
Olivera Fišeković

KOLEKTIVNI UGOVOR
za radnike Ustanove DOBRI DOM Grada Zagreba

Zagreb, 11. travanj 2025. godine

Ustanova DOBRI DOM Grada Zagreba, Zagreb, Kruge 44, OIB: 70362197460, koju zastupa
ravnatelj Alen Župan (dalje: Poslodavac)

te

Sindikat državnih i lokalnih službenika i namještenika Republike Hrvatske, Zagreb, Trg
Petra Krešimira IV br.2, OIB: 85709856921, zastupan po predsjednici Ivi Sušković za
Sindikalnu podružnicu Ustanove Dobri dom Grada Zagreba i

Sindikat radnika u komunalnim, prometnim i srodnim djelatnostima Hrvatske, Zlatarska
14, Zagreb, OIB: 27091826868, **Podružnica Ustanova Dobri dom Grada Zagreba**,
zastupana po glavnom sindikalnom povjereniku Alenu Haliloviću (dalje: Sindikat)
zaključili su dana 11. travnja 2025. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR **za radnike u Ustanovi DOBRI DOM Grada Zagreba**

TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

(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, radno vrijeme, odmori i dopusti, noćni rad, zaštita zdravlja i privatnosti radnika, plaće, zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, sudjelovanje radnika u odlučivanju, djelovanje i prava sindikata, prava na štrajk i ostvarivanje drugih materijalnih prava koja proizlaze iz radnog odnosa.

(2) Odredbe ovog ugovora odnose se na radnike zaposlene na neodređeno i/ili na određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom.

Članak 2.

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

Članak 3.

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

Članak 4.

(1) Svaki je radnik obavezan ugovorom preuzete poslove određenog radnog mjesta obavljati osobno, savjesno i stručno prema svojim radnim i stručnim sposobnostima, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca u skladu s prirodom i vrstom rada te općim aktima poslodavca.

(2) Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči isplatu plaće za rad te izvršavanje drugih obveza utvrđenih ovim Ugovorom, Ugovorom o radu i Zakonom o radu (u daljnjem tekstu: Zakon).

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Radni se odnos zasniva ugovorom o radu.

Članak 6.

(1) Ugovor o radu zaključen u pisanom obliku, odnosno potvrda o zaključenom ugovoru o radu, mora sadržavati naročito podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. datumu zaključenja 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 zaključenja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme zaključenja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
10. tome sklapa li se ugovor na puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

(2) Umjesto podataka iz stavka 1. točke 6., 7., 8., 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o zaključenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, Pravilnik o radu ili na ovaj Ugovor koji uređuje ta pitanja, a odredbe na koje se upućuje postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 7.

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja ima najmanje petnaest godina života i zadovoljava uvjete za zasnivanje radnog odnosa određene Zakonom, drugim propisom, općim aktom poslodavca, odnosno ovim Ugovorom.

Članak 8.

(1) Prije sklapanja ugovora o radu, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja opće, odnosno posebne zdravstvene sposobnosti.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac određuje zdravstvenu ustanovu u kojoj će radnik obaviti liječnički pregled i Poslodavac će podmiriti troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti u cijelosti.

Probni rad

Članak 9.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad koji ne može trajati duže od šest mjeseci.
- (2) Iznimno od stavka 1., probni rad ne može se ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili sklapanja novog ugovora o radu za iste poslove nakon prestanka prethodnog ugovora o radu neovisno je li u njemu bio ugovoren probni rad ili ne.
- (3) Probni rad radnika prati i ocjenu donosi ravnatelj.
- (4) Probni rad može trajati najviše:
 - 1 mjesec – za radna mjesta za koja je opći uvjet osnovna škola ili niža stručna sprema
 - 2 mjeseca – za radna mjesta za koja je opći uvjet srednja stručna sprema
 - 3 mjeseca – za radna mjesta za koja je opći uvjet viša stručna sprema
 - 6 mjeseci – za radna mjesta za koja je opći uvjet visoka stručna sprema
- (5) Ako je tijekom razdoblja probnog rada radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust utvrđenog zakonom, kolektivnim ugovorom ili općim aktom Poslodavca, 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.
- (6) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje tjedan dana.
- (7) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 10.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ugovor ne prestane na neki drugi način određen općim propisom o radu.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 11.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
- (2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovog članka, može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.
- (3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti, osobito se smatra zamjena privremeno nenazočnog radnika, obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem nekog događaja.
- (4) S istim radnikom smije se zaključiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.
- (5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.

(6) Iznimno od prethodnog stavka, Poslodavac može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme čime ukupno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekidno duže od tri godine samo u sljedećim slučajevima:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika;
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili ovim kolektivnim ugovorom.

(7) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(8) Istekom roka od tri godine iz stavka 2. ovog članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod Poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

(9) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama zakona ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Pripravnici

Članak 12.

(1) Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja na samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

(2) S pripravnikom se sklapa ugovor o radu, u pravilu na određeno vrijeme, ovisno o trajanju pripravničkog staža.

(3) S pripravnikom se, nakon završetka pripravničkog staža, može sklopiti ugovor o radu i na neodređeno vrijeme, ako za to postoje uvjeti.

Članak 13.

Ovisno o stupnju stručne spreme, pripravnički staž traje:

- | | |
|--|-------------|
| - pripravniku VII. stupnja/300 ECTS bodova | 12 mjeseci; |
| - pripravniku VI. stupnja/180 ECTS bodova | 6 mjeseci; |
| - pripravniku IV. stupnja stručne spreme | 3 mjeseca. |

Članak 14.

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.

RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 15.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 16.

- (1) Nepuno radno vrijeme je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju dodatnog rada.
- (3) Prilikom zaključenja ugovora o radu na nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o zaključenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem/ima.
- (4) Ugovor o radu za nepuno radno vrijeme sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.
- (5) Ako to priroda i organizacija rada omogućuju, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki nepuno radno vrijeme.

Članak 17.

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

Članak 18.

- (1) Radnik koji radi nepuno radno vrijeme ostvaruju ista prava kao i radnik koji radi puno radno vrijeme u vezi s odmorom između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- (2) Radniku koji radi nepuno radno vrijeme osnovna se plaća određuje razmjerno vremenu provedenom na radu.
- (3) Radnik koji radi nepunom radnom vremenu ima pravo na puni iznos materijalnih prava ugovorenih ovim Ugovorom.
- (4) Poslodavac je dužan radniku koji je zaposlen na nepuno radno vrijeme omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radniku koji ima sklopljen ugovorom o radu za puno radno vrijeme.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 19.

Radi zaštite zdravlja radnika na radnim mjestima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće ukloniti štetne utjecaje, utvrdit će se radno vrijeme u trajanju kraćem od punog radnog vremena.

Članak 20.

Radnik koji radi skraćeno radno vrijeme ostvaruje sva prava kao da radi puno radno vrijeme.

Raspored radnog vremena

Članak 21.

- (1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.
- (2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.
- (3) Dnevno radno vrijeme je jednokratno i traje 8 sati.

Rad u smjenama

Članak 22.

- (1) Rad u smjenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj dolazi do izmjena radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.
- (2) Smjenski radnik je radnik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju raspored radnog vremena posao obavlja u različitim smjenama.
- (3) Ako je rad organiziran u smjenama, koje uključuju i noćni rad, radnik u noćnoj smjeni može raditi najduže jedan tjedan.

Članak 23.

- (1) Početak i završetak dnevnoga i tjednoga radnog vremena te raspored radnog vremena utvrđuje pisanom odlukom ravnatelj.
- (2) Odluci iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj će se savjetovati s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom u ulozi radničkog vijeća.
- (3) O rasporedu i promjeni radnog vremena, radnika se obavještuje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika zbog koje je potrebno izmijeniti radnikov raspored radnog vremena, u kojem slučaju je poslodavac u obvezi radnika izvijestiti o promjeni rasporeda u najkasnije 36 sati prije početka rada radnika po tako izmijenjenom rasporedu radnog vremena.
- (4) Prije kom potrebo m smatraju se one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

Prekovremeni rad

Članak 24.

- (1) Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim slučajevima prijeko potrebe.
- (2) Radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena.
- (3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, Poslodavac je dužan svoj usmeni zahtjev pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (4) Prekovremeni rad može trajati najdulje 10 sati tjedno.
- (5) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

Članak 25.

- (1) Prekovremeni rad ne može se odrediti:
 1. radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti profesionalne nesposobnosti za rad ili štetnih utjecaja uvjeta rada;
 2. malodobnom radniku;
 3. roditelju djeteta s teškoćama u razvoju koji radi koristi pravo na rad s polovicom punog radnog vremena.
- (2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- (3) Poslodavac kod kojega radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.
- (4) Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se neposrednom rukovoditelju.

Noćni rad

Članak 26.

- (1) Rad u vremenu između 22 sata navečer i 6 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom.
- (2) Radniku koji radi u smjenama poslodavac je dužan osigurati izmjenu smjena tako da radnik radi noću uzastopce najviše jedan tjedan.

Članak 27.

- (1) Na temelju pisanog zahtjeva radnika, odnosno mišljenja nadležnog liječnika, radniku se može odobriti rad pretežno noću, ako je to moguće osigurati rasporedom rada i od interesa je za Poslodavca.
- (2) Zabranjen je noćni rad za maloljetnike.

Članak 28.

- (1) Poslodavac može donijeti odluku o nejednakom rasporedu radnog vremena po danima, tjednima odnosno mjesecima, pod uvjetima i na način propisan općim propisom o radu.
- (2) Razdoblje nejednakog rada ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine.
- (3) U slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.
- (4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- (5) Poslodavac mora obavijestiti radnika o uvođenju nejednakog rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana prije početka rada.

Zaštita određenih kategorija radnika

Članak 29.

- (1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.
- (2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s posebnim propisima, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu može raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (3) Radnik s djetetom do osam godina života je radnik koji pruža osobnu skrb članovima obitelji sukladno Zakonu o radu, a koji je kod Poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno i na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od Poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.
- (4) Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 3. ovoga članka te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovdnim početkom primjene.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 30.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima pravo na stanku u neprekinutom trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.
- (2) Ako priroda posla ne omogućuje radniku prekid rada radi korištenja stanke na način iz stavka 1. ovog članka, radniku će se omogućiti korištenje stanke u više kraćih odmora.

Dnevni odmor

Članak 31.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 32.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekinutom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 31. ovog Ugovora.
- (2) Tjedni odmor radnik koristi u nedjelju te u dan koji nedjelji prethodi ili iza nje slijedi.
- (3) Ako radnik zbog organizacije rada ne može koristiti tjedni odmor u dane i u trajanju propisanom stavcima 1. i 2. ovog Ugovora, poslodavac će mu za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora u tjednu koji neposredno slijedi iza tjedna u kojem je radnik koristio kraći tjedni odmor.
- (4) Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekinutom trajanju od najmanje 48 sati.

Godišnji odmor

Članak 33.

- (1) Radnik ima pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u najkraćem trajanju od 4 tjedna.
- (2) Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u najkraćem trajanju od 5 tjedana.

Članak 34.

- (1) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom, kao ni razdoblje privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) te dani plaćenog dopusta.
- (2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Članak 35.

Na početnu osnovicu iz članka 33. ovog Ugovora dodaju se dani godišnjeg odmora prema sljedećim mjerilima:

1) dužina radnog staža:

- od 1 do 5 godina.....1 dan
- od 5 do 10 godina.....2 dana
- od 10 do 15 godina.....3 dana

- od 15 do 20 godina.....4 dana
- od 20 do 25 godina.....5 dana
- od 25 do 30 godina6 dana
- od 30 do 35 godina7 dana
- 35 godina i više8 dana

2) prema složenosti poslova:

- poslovi VSS 4 dana
- poslovi VŠS 3 dana
- poslovi SSS, VKV, KV 2 dana
- ostali poslovi 1 dan

3) prema socijalnim uvjetima:

- roditelj, posvojitelj ili skrbnik jednog malodobnog djeteta 2 dana
- roditelj, posvojitelj ili skrbnik dvoje ili više malodobne djece 3 dana
- samohrani roditelj i roditelj u jednoroditeljskoj obitelji djeteta mlađeg od 18 godina 3 dana
- roditelj, posvojitelj ili staratelj djeteta s teškoćama u razvoju 3 dana
- radnici s invaliditetom ili s najmanje 70% tjelesnog oštećenja 3 dana
- radnici koji imaju status hrvatskog branitelja 1 dan

4) prema uvjetima sukladno postotku povećanja plaća s osnova uvjeta rada:

- do 10% 1 dan
- od 11% do 15% 2 dana
- od 16% do 20% 3 dana
- više od 20% 4 dana

Članak 36.

- (1) Raspored korištenja godišnjih odmora donosi Poslodavac, uz savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno sindikatom u ulozi radničkog vijeća, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (2) Odluku o korištenju godišnjeg odmora donosi Poslodavac, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Članak 37.

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

Članak 38.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način i u trajanju propisanim člankom 35. ovog Ugovora, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec trajanja radnog odnosa.

Članak 39.

- (1) Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dijelovima, odnosno prenijeti godišnji odmor u sljedeću kalendarsku godinu na način i pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu i Pravilnikom o radu Poslodavca.

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

Plaćeni dopust

Članak 40.

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

sklapanje braka ili životnog partnerstva	5 radnih dana
rođenje, posvojenje ili udomljenje djeteta	5 radnih dana
postupka medicinski potpomognute oplodnje	3 radna dana, jedan puta godišnje za ženu
smrt supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, roditelja, očuha, maćehe, djeteta posvojitelja, posvojenika i unuka	5 radnih dana
smrt djeda ili bake, sestre ili brata radnika te roditelja supružnika, izvanbračnog druga, životnog ili neformalnog životnog partnera	2 radna dana
selidba izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
selidba u mjestu stanovanja	2 radna dana
dobrovoljno darivanje krvi	2 radna dana
teška bolest djeteta, roditelja, bračnog/izvanbračnog druga/životnog partnera/neformalnog životnog partnera	3 radna dana
nastup na kulturnim i sportskim priredbama	2 radna dana
sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju i drugim sindikalnim aktivnostima	3 radna dana
štete na stambenom objektu u kojem živi uslijed prirodne nepogode	5 radnih dana

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

(3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svako dobrovoljno darivanje krvi iz stavka 1. ovog članka, a najviše 4 puta godišnje, kojeg u pravilu koristi neposredno nakon darivanja krvi, odnosno u dogovoru s poslodavcem.

(4) Darivanjem krvi smatra se i darivanje krvnog sastojka radi pripreme krvnog pripravka za potrebe transfuzijskog liječenja.

(5) O darivanju krvi, radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti nadležnog rukovoditelja najmanje 3 dana unaprijed.

Odsutnost s posla

Članak 41.

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

Članak 42.

- (1) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.
- (2) Zahtjev za korištenje plaćenog dopusta radnik podnosi neposrednom rukovoditelju, za što treba priložiti dokaz najkasnije u roku od 15 dana od dana nastupa okolnosti iz članka 40. ovog Ugovora.
- (3) Plaćeni dopust radnik u pravilu koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

Članak 43.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita, prvi put, u trajanju od sedam radnih dana, neovisno o broju dana koje je tijekom godine iskoristio prema drugim osnovama.
- (2) Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:
 - za svaki ispit po predmetu 1 dan i
 - za završni rad 2 dana
- (3) Radnici koji su upućeni na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje imaju pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:
 - za svaki ispit po predmetu 2 dana i
 - za završni rad 5 dana

Neplaćeni dopust

Članak 44.

- (1) 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 ustanove, 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, doškoloovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i drugih okolnosti.
- (2) Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti u trajanju dužem od 30 dana.
- (3) Odluku o odobrenju korištenja i trajanju neplaćenog dopusta, donosi ravnatelj Ustanove.

Neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi

Članak 45.

- (1) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.
- (2) Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
- (3) Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.
- (4) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 2. ovoga članka.
- (5) 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.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 46.

(1) Poslodavac se obvezuje da će osigurati zaštitu zdravlja i sigurnost radnika na radu, a posebno održavati vozila, postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup radnom mjestu te primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način i te provoditi druge propisane mjere zaštite na radu.

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

Članak 47.

Kod Poslodavca radnici biraju onoliko povjerenika radnika za zaštitu na radu koliko prema kriterijima zastupljenosti imaju pravo izabrati članova radničkog vijeća.

Članak 48.

(1) Povjereniku radnika za zaštitu na radu, Poslodavac je dužan osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti, davati mu sve potrebne obavijesti i omogućiti uvid u sve propise i isprave, a koji se odnose na zaštitu na radu.

(2) 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.

Članak 49.

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

Članak 50.

Povjerenik za zaštitu na radu ima pravo na odsustvo s rada radi osposobljavanja na zaštitu na radu (tečajevi, seminari, sastanci i sl.) sedam dana tijekom kalendarske godine.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 51.

(1) Radnici su obvezi Poslodavcu dostaviti osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama na području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke:

- za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka;
- stečenoj stručnoj spremi i određenim specijalističkim znanjima, stručnim ispitima, radnom iskustvu i sl;
- zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti;
- ugovorenoj zabrani natjecanja s prethodnim poslodavcem;
- podatke vezane uz zaštitu majčinstva;
- adresa prebivališta, odnosno boravišta.

(2) Izmijenjeni podaci moraju se, u što kraćem roku, dostaviti ovlaštenoj osobi.

(3) Poslodavac mora brižljivo čuvati osobne podatke koje sazna u obavljanju dužnosti.

Članak 52.

- (1) Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja podatke o radnicima smije prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.
- (2) O prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju podataka o radniku trećim osobama poslodavac će donijeti odluku uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća ili sindikata u ulozi radničkog vijeća i o imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.
- (3) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih osoba, suradnika i drugih osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj tijekom obavljanja svojih poslova.
- (4) Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje teža je povreda radne obveze koja za posljedicu može imati otkaz ugovora o radu. Radnik koji smatra da je prema njemu postupano protivno odredbi stavka 3. ovoga članka ima pravo uložiti pritužbu osobi zaduženoj za primanje i rješavanje pritužbi, što može učiniti osobno, preko radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika, najkasnije u roku od osam dana od dana kada je bio izložen takvom postupanju.

PLAĆE

Struktura plaće

Članak 53.

Plaću radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak čini zbroj:

1. osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi
2. dodatka na plaću za posebne i otežane radne uvjete
3. dodatka na radni staž.
4. uvećanja plaće po osnovi izvršavanja poslova i radnih zadataka (stimulativni dio)

Osnovna plaća

Članak 54.

Osnovna plaća radnog mjesta predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Osnovica i koeficijent složenosti poslova

Članak 55.

- (1) Osnovica za obračun plaće utvrđuje se u visini od 778,19 eura.
- (2) Ugovorne strane se obvezuju do 15. rujna tekuće godine pristupiti pregovorima o visini osnovice za sljedeću kalendarsku godinu.
- (3) Koeficijent složenosti poslova za svako radno mjesto utvrđuje se prilogom ovog Ugovora i njegov je sastavni dio.
- (4) Visinu osnovice za svaku sljedeću kalendarsku godinu ugovorne strane dogovorit će temeljem:
 - postotka rasta prosječne bruto plaće radnika u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj-kolovoz tekuće godine u kojoj se donosi Proračun za sljedeću godinu u odnosu na prosječnu bruto plaću radnika u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj-kolovoz prethodne godine
 - indeksa potrošačkih cijena za ista razdoblja i
 - proračunskih ograničenja.

Članak 56.

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

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

Dodaci na osnovnu plaću

Članak 57.

(1) Umnožak osnovice i koeficijenta povećava se za:

- otežane uvjete rada radnicima koji rade na poslovima stručnog rada s korisnicima te radnicima čiji radni zadaci uključuju neposredni rad s korisnicima (voditelj blagovaonice, kuhar, pomoćni radnik u kuhinji – servirka, voditelj pododsjeka za tehničku organizaciju socijalnih usluga, dostavljač, portir) 13%
- ostalim radnicima koji ne ostvaruju uvećanje plaće sukladno podstavku 1. ovog stavka 5%
- prekovremeni rad 50%
- rad noću 50%
- rad subotom 35%
- rad nedjeljom 50%
- rad na blagdane ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi 150%
- rad u smjenama 20%

(2) Dodaci se međusobno kumuliraju.

Članak 58.

(1) Umjesto uvećanja plaće za prekovremeni rad, radniku se na njegov pisani pristanak mogu odobriti slobodni dani i to na način da se jedan sat u prekovremenom radu zamjenjuje jednim i pol satom s osnove slobodnog dana.

(2) Uvećanje plaće s osnove prekovremenog rada isplaćuje se za mjesec u kojem je prekovremeni rad izvršen.

Uvećanje koeficijenta složenosti poslova

Članak 59.

Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta utvrđenog Prilogom ovog Ugovora za neprekinuti radni staž kod poslodavca i to za navršениh:

- 20 do 29 godina 4%
- 30 do 34 godine 8%
- od 35 i više godina 10%.

Stimulativni dio plaće

Članak 60.

(1) Radnici imaju pravo na stimulativno nagrađivanje.

(2) Stimulativna nagrada je novčana nagrada za uspješnost na radu koja se isplaćuje radniku sukladno kriterijima propisanim aktom Ustanove, a temeljem odluke ravnatelja o ispunjavanju propisanih kriterija.

(3) Radnik mora biti unaprijed upoznat s kriterijima i mjerilima za određivanje stimulativnog dijela plaće.

(4) Pri donošenju odluke o stimulativnom nagrađivanju u obzir se uzimaju kvaliteta izvršenog rada, ažurnost u obavljanju radnih zadataka, stupanj samostalnosti i kreativnosti u obavljanju poslova, doprinos poslovnom ugledu poslodavca te odnos prema radnicima poslodavca i strankama.

Naknada plaće

Članak 61.

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

(2) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca.

(3) U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog utvrđene nesposobnosti za rad koju isplaćuje Poslodavac, radniku pripada naknada plaće u visini od 85% od njegove plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca.

(4) U slučaju bolovanja zbog povrede na radu i profesionalne bolesti, radniku pripada naknada u visini 100% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječan iznos radnikove plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

(5) Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove plaće kao da radi, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca, uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.

Isplata plaće i naknade plaće

Članak 62.

(1) Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću i naknadu plaće najkasnije do 15. dana u tekućem mjesecu za prethodni mjesec.

(2) Obračun plaće i naknade plaće poslodavac je dužan radniku uručiti na dan isplate plaće i naknade plaće, a najkasnije 15 dana od dana isplate.

DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMITCI RADNIKA

Naknada troškova prehrane

Članak 63.

Radnik ima pravo na mjesečnu naknadu za prehranu u visini 100,00 eura, odnosno u iznosu koji se isplaćuje službenicima i namještenicima u upravnim tijelima Grada Zagreba ako je to povoljnije za radnika.

Naknada troškova prijevoza

Članak 64.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u krugu od 50 kilometara.

(2) Naknada troškova javnog mjesnog prijevoza u mjestu rada svim radnicima se osigurava kupnjom godišnje karte mjesnog javnog prijevoza.

(3) Mjesni javni prijevoz u mjestu rada je prijevoz na području Grada Zagreba te se prijevoz može osigurati kupnjom godišnje karte Zagrebačkog električnog tramvaja (ZET), HŽ putničkog prijevoza (HŽ) ili jedinstvene karte ZET-HŽ.

(4) Kupnja jedinstvene godišnje karte ZET-HŽ moguća je samo u slučaju ako je za dolazak do lokacije rada potrebno koristiti prijevoz oba prijevoznika, korištenje kojih je ujedno i vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika.

(5) Naknada troškova međumjesnoga javnog prijevoza svim radnicima, koji imaju prebivalište, odnosno boravište izvan mjesta rada, osigurava se kupnjom godišnje karte za mjesni javni prijevoz u mjestu rada i isplatom troškova međumjesnog javnog prijevoza, prema cijeni karte međumjesnog javnog prijevoza od mjesta prebivališta do krajnje stanice mjesnog javnog prijevoza, odnosno do prve stanice s kojom su povezani međumjesni i mjesni prijevoz u mjestu rada.

(6) Visina troškova međumjesnog prijevoza dokazuje se, za svaku proračunsku godinu, potvrdom o cijeni koštanja godišnje karte za međumjesni javni prijevoz, odnosno, ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, potvrdom o cijeni koštanja mjesečne karte za međumjesni javni prijevoz.

(7) Redoviti dolazak na posao i povratak s posla osigurava onaj javni prijevoznik kod kojeg je vozni red organiziran na način da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena radnika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu radnika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta.

(8) Ako postoji više mogućnosti prijevoza koji ispunjavaju uvjete iz stavka 7. ovog članka, radnici ostvaruju pravo na isplatu novčanog iznosa povoljnije (jeftinije) godišnje, odnosno ako ne postoji godišnja karta, mjesečne karte.

(9) Iznimno od stavaka 2 - 5. ovoga članka, naknada troškova prijevoza za dolazak na posao i s posla ne ostvaruje se za dane godišnjeg odmora, roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik nije u obvezi dolaska na posao, i to za:

- mjesni prijevoz u mjestu rada, ako nije u obvezi dolaska na posao duže od 2 mjeseca uzastopce,

- međumjesni prijevoz, ako nije u obvezi dolaska na posao više od 2 dana uzastopce.-

(10) Iznimno od stavka 2. ovog članka, na pisani zahtjev radnika s 80 ili više posto tjelesnog oštećenja, odnosno radnika koji ima oštećenja donjih ekstremiteta 60 ili više posto, poslodavac je dužan radniku isplatiti novčani iznos vrijednosti godišnje karte za mjesni javni prijevoz u mjestu rada.

(11) Udaljenost se u smislu ovoga članka utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://www.google.com/maps> i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz stavka 1. ovoga članka, kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka.

(12) Radnici su na zahtjev poslodavca dužni u svrhu utvrđivanja troškova prijevoza, dokazati mjesto stvarnog stanovanja na adresi koju su prijavili poslodavcu.

Dnevnica za službeni put

Članak 65.

(1) Radnik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u mjesto koje je najmanje 30 km udaljeno od mjesta u kojem je njegovo uobičajeno mjesto rada.

(2) Dnevnica za službeni put u zemlji utvrđuje se u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno važećim propisima u trenutku svake pojedine isplate.

- (3) Dnevnica za službeni put u inozemstvo isplaćuje se u visini propisanoj za zaposlene u tijelima državne uprave.
- (4) Radniku pripada cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati.
- (5) Radniku pripada cijela dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje najmanje 24 sata, ali duže od 12 sati.
- (6) Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati, radniku pripada pravo na pola dnevnice.
- (7) Radniku pripada pravo na pola dnevnice za ostatak vremena duži od 8, ali ne duži od 12 sati u slučaju kada službeno putovanje traje duže od 24 sata.
- (8) Ako radnik to zatraži, poslodavac mu prije polaska na službeni put može isplatiti predujam troškova iz stavka 1. ovog članka.

Dnevnicu za rad na terenu

Članak 66.

- (1) Radniku pripada pravo na terenski dodatak kada boravi izvan mjesta svojeg prebivališta ili uobičajenog boravišta radi poslova koje obavlja izvan sjedišta poslodavca ili sjedišta izdvojene poslovne jedinice poslodavca i kada se radi o poslovima koji su po svojoj prirodi vezani za rad na terenu.
- (2) Radniku pripada pravo na terenski dodatak ako boravi u mjestu koje je najmanje 50 km udaljeno od mjesta njegovo prebivališta ili boravišta i najmanje 50 km udaljeno od sjedišta poslodavca odnosno sjedišta izdvojene jedinice poslodavca.
- (3) Radniku pripada pravo na terenski dodatak u maksimalnom neoporezivom iznosu sukladno važećim propisima u trenutku isplate.
- (4) Ako Poslodavac na svoj trošak osigura radniku smještaj ili troškove prehrane na terenu, terenski dodatak umanjit će se za iznos troškova smještaja odnosno prehrane.

Članak 67.

- (1) Radnici imaju do konca 2026., te potom svake 2 godine, pravo na sistematski pregled koji organizira Poslodavac o svom trošku.
- (2) Sistematski pregledi iz stavka 1. ovoga članka provode se s ciljem zaštite zdravlja te se nalazi i uvjerenja dobivena tim pregledom ne mogu koristiti u svrhu provjere i utvrđivanja radne sposobnosti radnika.

Članak 68.

- (1) Ako poslodavac ima potrebu za radom radnika čije je mjesto prebivališta izvan mjesta u kojem je sjedište poslodavca, odnosno izvan mjesta rada radnika, radniku pripada pravo na naknadu za odvojeni život u maksimalnom neoporezivom iznosu sukladno propisima važećima u trenutku isplate.
- (2) Ako radnik nakon sklapanja ugovora o radu promijeni mjesto prebivališta poslodavac nema obvezu isplate naknade za odvojeni život.

Članak 69.

Ako radnik po nalogu poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe poslodavca, radniku pripada pravo na naknadu za korištenje privatnog automobila u maksimalnom neoporezivom iznosu sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Jubilarne nagrade

Članak 70.

(1) Radniku pripada pravo na jubilarnu nagradu za neprekidni rad kod Poslodavca u najvišem neoporezivom iznosu sukladno važećim propisima u trenutku isplate, a najviše do iznosa jubilarne nagrade za službenike i namještenike u gradskim upravnim tijelima Grada Zagreba za navršenih:

- 10 godina radnog staža;
- 15 godina radnog staža;
- 20 godina radnog staža;
- 25 godina radnog staža;
- 30 godina radnog staža;
- 35 godina radnog staža;
- 40 godina radnog staža.

(2) Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada s plaćom za mjesec u kojem je stekao pravo na isplatu.

Nagrada za radne rezultate

Članak 71.

(1) Radnik može ostvariti pravo na nagradu za radne rezultate do visine najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima na temelju odluke ravnatelja.

(2) Nagrada iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se tijekom prosinca za tekuću godinu.

Dar za Svetog Nikolu

Članak 72.

(1) U povodu dana Svetog Nikole radniku će se za svako dijete, koje je mlađe od 15 godina ili je tijekom kalendarske godine u kojoj se dar isplaćuje navršilo 15 godina života, isplatiti dar za dijete u visini 140,00 eura.

(2) O visini iznosa koji se isplaćuje u prigodi dana Svetog Nikole ugovorne strane će pregovarati za svaku sljedeću kalendarsku godinu prije donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću kalendarsku godinu te utvrditi Dodatkom ovom Ugovoru.

(3) Ako se Dodatak iz stavka 2. ovog članka ne potpiše do donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću kalendarsku godinu, iznos dara iz stavka 1. ovog članka iznosi najmanje onoliko koliko se u istoj godini isplaćuje službenicima i namještenicima u upravnim tijelima Grada Zagreba.

(4) Ako su oba roditelja djeteta radnici kod poslodavca, dar za dijete iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se roditelju koji ostvaruje poreznu olakšicu za dijete.

Božićnica i regres

Članak 73.

(1) Radniku pripada pravo na božićnicu i regres za korištenje godišnjeg odmora u ukupnom iznosu od 700,00 eura.

(2) Radniku pripada pravo na polovicu iznosa iz stavka 1. ovog članka s osnove božićnice i polovicu iznosa iz stavka 1. ovog članka s osnove regresa.

(3) Regres se isplaćuje u cijelosti jednokratno, najkasnije mjesec dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

(4) O visini iznosa božićnice i regresa ugovorne strane će pregovarati za svaku sljedeću kalendarsku godinu prije donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću kalendarsku godinu te utvrditi Dodatkom ovom Ugovoru.

(5) Ako se Dodatak iz stavka 4. ovog članka ne potpiše do donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću kalendarsku godinu, iznos božićnice i regresa iznosi najmanje onoliko koliko se u istoj godini isplaćuje službenicima i namještenicima u upravnim tijelima Grada Zagreba.

Uskrsnica

Članak 74.

(1) Radniku povodom Uskrsa pripada pravo na dar u naravi u vrijednosti od 133,00 eura.

(2) U odabiru ponuda sudjeluje i sindikalni povjerenik.

(3) O vrijednosti dara iz stavka 1. ovog članka ugovorne strane će pregovarati za svaku sljedeću kalendarsku godinu prije donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću kalendarsku godinu te utvrditi Dodatkom ovom Ugovoru.

(4) Ako se Dodatak iz stavka 3. ovog članka ne potpiše do donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću kalendarsku godinu, vrijednost dara iz stavka 1. ovog članka iznosi najmanje onoliko koliko se u istoj godini isplaćuje službenicima i namještenicima u upravnim tijelima Grada Zagreba.

Solidarna potpora

Članak 75.

(1) Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili

u vezi s obavljanjem rada: 2 prosječne mjesečne neto plaće i troškove pogreba

- smrti radnika: u visini najvišeg neoporezivog iznosa i troškove pogreba

(2) Radnici, u slučaju smrti supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe, imaju pravo na pomoć u visini neoporezivog iznosa.

(3) Radnici imaju pravo na pomoć u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti radnika

1.000,00 eura, jednokratno

- nastanka teške invalidnosti djeteta ili supružnika,
izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog
životnog partnera, radnika

400,00 eura, jednokratno

- za rođenje ili posvojenje svakog djeteta

664,00 eura, jednokratno

- za uklanjanje posljedica prirodne nepogode:

u visini stvarnih troškova
nastale štete, a najviše do
visine jedne prosječne
mjesečne neto plaće

- bolovanja dužeg od 90 dana:

u visini najvišeg iznosa
utvrđenog poreznim
propisima, jednom godišnje

(4) Pod obitelj radnika u smislu ovog članka smatraju se zakonski nasljednici prvog i drugog nasljednog reda.

(5) Pod troškovima pogreba u smislu ovoga članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

(6) Prosječna mjesečna neto plaća u smislu ovog članka je prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

(7) Pod pojmom teška invalidnost smatra se invaliditet koji predstavlja osnovu za upis u Očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom.

(8) Nastanak teške invalidnosti radnika, supružnika i maloljetnog djeteta utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

(9) Radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijalista iz sustava javnog zdravstva, po pravilima medicinske struke prijeko potrebiti i nenadomjestivi (bez mogućnosti zamjene ili korištenja drugog pomagala, odnosno lijeka, odobrenog od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje) za radnika, malodobno dijete, punoljetno dijete kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena potpuna i trajna nesposobnost za samostalni život i rad sukladno posebnim propisima ili supružnika, a pokriće troškova nije odobreno od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, radnici imaju pravo, jedanput godišnje, na pomoć u visini stvarnih troškova, a do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

(10) Djeci, odnosno zakonskim skrbnicima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju rada, mjesečno će se isplaćivati pomoć i to:

- za dijete predškolskog uzrasta - 50% prosječne mjesečne neto-plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine;
- za dijete do završenoga osmog razreda osnovne škole - 70% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine;
- za dijete do redovno završene srednje škole, odnosno za redovnog studenta - 90% prosječne mjesečne neto-plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Otpremnina za odlazak u mirovinu

Članak 76.

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

(2) Poslodavac može posebnom odlukom utvrditi uvjete i iznos stimulativne otpremnine za radnike koji prije navršених 65 godina života podnesu zahtjev za prestanak rada zbog ostvarivanja prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu, u skladu s proračunskim mogućnostima.

(3) Pravo na otpremnine iz stavka 1. i 2. ovog članka međusobno se isključuju.

(4) Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplatit će se radniku s isplatom posljednje plaće.

ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 77.

Radnik kojem do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje pet ili manje godina života, zadržava najmanje plaću koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti.

Zabrana otkazivanja

Članak 78.

(1) Dok je radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, Poslodavac mu ne može otkazati ugovor o radu.

(2) Zabrana otkaza iz stavka 1. ovoga članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 79.

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, ovlaštena osoba, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanje tih poslova, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 80.

(1) Radnik je dužan što je moguće prije, obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku tri dana, dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

(2) Potvrdu iz stavka 1. ovoga članka dužan je radniku izdati ovlašteni liječnik.

(3) 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.

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 81.

(1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenje radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalazi i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku druge odgovarajuće poslove za koje je on sposoban, a koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(2) Radi osiguranja obavljanja takvih poslova, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, prema potrebi izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve raspoložive mjere da radniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove.

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

Članak 82.

(1) Radniku iz članka 81. ovog Ugovora poslodavac može otkazati ugovor o radu ako je poduzeo sve mjere odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji moraju odgovarati njegovim sposobnostima sukladno nalazu i mišljenju

ovlaštenog tijela, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikata u ulozi radničkog vijeća.

(2) Radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik dat će Poslodavcu suglasnost za otkaz ugovora o radu, ako Poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, sukladno nalazu i mišljenju ovlaštenog tijela.

Otpremnina u slučaju profesionalne nesposobnosti za rad, ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 83.

(1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je 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 sukladno općem propisu o radu.

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

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 84.

Ugovor o radu prestaje:

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 85.

(1) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

(2) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati i radnik i Poslodavac.

Otkaz ugovora o radu

Članak 86.

(1) Ugovor o radu mogu otkazati i Poslodavac i radnik.

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

Redoviti otkaz poslodavca

Članak 87.

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

1. ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
2. ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
3. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
4. ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 88.

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.

Članak 89.

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

Članak 90.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Izvanredni otkaz

Članak 91.

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

(2) Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se osobito:

- namjerno i grubo odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu
- neizvršavanje ili nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza,
- neopravdan nedolazak na posao ili samovoljno napuštanje posla,
- nanošenje znatne štete,
- povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili je mogla nastupiti šteta,
- odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisima, Statutom Ustanove
- zlorporaba privremene nesposobnosti za rad
- konzumiranje alkohola za vrijeme rada ili dolazak na rad u pijanom stanju
- izazivanje nereda, tučnjave te grub i neciviliziran odnos prema drugim radnicima, korisnicima, strankama i slično
- zlorporaba položaja ili prekoračenje ovlasti
- nedozvoljeno korištenje sredstvima Ustanove.

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

OBLIK, OBRAZLOŽENJE I DOSTAVA OTKAZA TE TIJEK OTKAZNOG ROKA

Članak 92.

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

Članak 93.

- (1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.
- (2) 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.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama; privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti i vršenja dužnosti, prava državljana u obrani.
- (4) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- (6) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- (7) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznog roka.

Otkazni rok

Članak 94.

- (1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:
 - dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana;
 - mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno godinu dana;
 - mjesec i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine;
 - dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina;
 - dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina;
 - tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.
- (2) Osobi s invaliditetom pripadajući otkazni rok produžava se za dodatnih mjesec dana.

(3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. ovog članka.

(4) U slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok je do 30 dana, ako se radnik i poslodavac nisu sporazumjeli drugačije.

Članak 95.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo, uz naknadu plaće, odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 96.

Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanoga ili ugovorenoga otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva druga prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Otpremnina kod redovitog otkaza ugovora o radu

Članak 97.

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

(2) U slučaju kada radnik ima pravo na otpremninu, njezina se visina određuje u iznosu jedne prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

(3) Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se radniku s isplatom zadnje plaće.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 98.

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

(2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora o radu.

(3) 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 osam dana.

OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 99.

(1) 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 ravnatelja ostvarenje toga prava.

(2) Ako ravnatelj u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu ili odbije zahtjev radnika, radnik u daljnjem roku od petnaest dana može podnijeti prigovor Upravnom vijeću Ustanove.

(3) Upravno vijeće Ustanove dužno je odlučiti o prigovoru radnika u daljnjem roku od petnaest dana od dana dostave prigovora radnika Upravnom vijeću.

(4) Ako Upravno vijeće odbije prigovor, radnik ima pravo u daljnjem roku od petnaest dana od dana dostave odluke po prigovoru zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Članak 100.

Odredbe iz članka 99. ovog Ugovora ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva.

Članak 101.

(1) Odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom dostavljaju se radniku u poslovnim prostorijama poslodavca ili na mjestu rada radnika, uz potpis kojim radnik potvrđuje primitak odluke.

(2) Ako radnik odbije primiti odluku ili ako se ne nalazi na poslu, odluka iz stavka 1. ovog članka dostavlja se radniku preporučenom pošiljkom s povratnicom na kućnu adresu.

(3) Ako dostavu na kućnu adresu nije moguće provesti na način iz stavka 2. ovog članka, odluka će se istaknuti na oglasnoj ploči poslodavca i protekom roka od tri dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči dostava se smatra izvršenom.

(4) Dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku može se izvršiti i u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 102.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim općim propisom o radu.

Članak 103.

(1) Radnici imaju pravo izabrati, na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, radničko vijeće koji će ih zastupati kod Poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

(2) Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje 20% radnika zaposlenih kod Poslodavca.

DJELOVANJE I PRAVA SINDIKATA

Članak 104.

(1) Radnici imaju pravo organizirati se u sindikat radi zaštite svojih prava i interesa kod Poslodavca u skladu s odredbama Zakona o radu.

(2) Sindikat je dužan Poslodavca obavijestiti o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika ili sindikalnih predstavnika u roku od 30 dana od dana izbora ili imenovanja.

Članak 105.

Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postane član sindikata.

Članak 106.

- (1) Sindikati mogu izabrati sindikalne povjerenike koji će ih zastupati kod Poslodavca i brinuti se za zaštitu interesa radnika.
- (2) Sindikalnom povjereniku dopušten je pristup kod poslodavca o svim važnim pitanjima od interesa za radnike.
- (3) Sindikalni povjerenik prati izvršavanje i realizaciju svih odredbi ovog Ugovora.

Članak 107.

U cilju promicanja sindikalnog djelovanja i zaštite prava radnika, članovi sindikata imaju pravo održavati sastanke u radno vrijeme, u trajanju od najmanje 12 plaćenih sati tijekom kalendarske godine.

Članak 108.

Poslodavac je obavezan sindikalnom povjereniku omogućiti odsutnost s rada, uz naknadu plaće do sedam dana u tijeku kalendarske godine, radi obavljanja sindikalnih aktivnosti

Članak 109.

- (1) Poslodavac se obvezuje da će, bez naknade troškova, sindikatima osigurati sljedeće:
 - prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka;
 - stručno-tehničke i administrativne usluge za rad sindikalnih podružnica, u mjeri u kojoj je to neophodno za ostvarivanje sindikalne funkcije;
 - obračun, naplatu i dostavu sindikalne članarine prema popisu članstva;
 - obustavu sindikalnih kredita;
 - pravo na uporabu telefona, računala te pristup internetu u mjeri u kojoj je to neophodno za ostvarivanje sindikalne funkcije;
 - slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjele sindikalnog tiska;
 - slobodu sindikalnog anketiranja.

Članak 110.

- (1) Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti, sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.
- (2) Sindikalnom povjereniku Poslodavac ne može bez suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu, uvrstiti ga u višak radnika za vrijeme obnašanja dužnosti te jednu godinu nakon njezina isteka.

Članak 111.

Kada sindikalni povjerenik dio svoga radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obavezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pisanim sporazumom zaključenim između sindikata i ravnatelja Poslodavca.

Članak 112.

- (1) Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to 2 sata po članu sindikata godišnje.
- (2) Poslodavac je sindikalnom povjereniku, sindikalnom povjereniku, a u slučaju opravdanih razloga i njegovom zamjeniku, dužan omogućiti izostanak s rada, uz naknadu plaće, zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija u tuzemstvu i inozemstvu.

Članak 113.

Sindikalnog povjerenika koji tu dužnost obnaša profesionalno uz naknadu plaće, Poslodavac je dužan, nakon isteka obnašanja dužnosti, rasporediti na isto radno mjesto s kojega je došao ili na drugo radno mjesto, najmanje iste grupe složenosti.

Članak 114.

Poslodavac je obvezan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kada on to zatraži, a najkasnije u roku od tri dana i dati mu raspoložive informacije važne za položaj radnika.

Članak 115.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne aktivnosti te službenog puta u vezi sa sindikalnom aktivnošću smatra se ozljedom na radu kod Poslodavca.

ŠTRAJK

Članak 116.

Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sukladno odredbama Zakona o radu.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 117.

- (1) Ovaj se Ugovor sklapa na vrijeme od 2 godine, a primjenjuje se od 1. siječnja 2025. godine, osim odredbi članka 64. ovog Ugovora koja se primjenjuje od 1. svibnja 2025.
- (2) Poslodavac se obvezuje radnicima obračunati i isplatiti razliku plaće za siječanj, veljaču i ožujak 2025. godine u roku od 30 dana od dana sklapanja ovog Ugovora.
- (3) Nakon isteka roka iz stavka 1. ovog članka ovaj Ugovor nastavlja se produženo primjenjivati do sklapanja novog kolektivnog ugovora.
- (4) Za vrijeme poštivanja odredbi ovoga Ugovora ugovorne se strane obvezuju na socijalni mir, osim u slučaju pregovora oko izmjena i dopuna ovog Ugovora ili novog kolektivnog ugovora.
- (5) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovom Ugovoru.
- (6) Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni i dopuni u roku od trideset dana od dana primitka prijedloga.
- (7) Nepoštivanje odredbi ovoga Ugovora smatrat će se valjanim razlogom za prekid socijalnog mira.

Članak 118.

- (1) Za tumačenje odredbi i praćenje primjene ovoga Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničko Povjerenstvo u roku od 30 dana od dana potpisivanja ovog Ugovora, u koje svaka strana imenuje po tri predstavnika.
- (2) Povjerenstvo iz stavka 1. ovog članka ima predsjednika kojeg na razdoblje od 6 mjeseci naizmjenično imenuje svaka ugovorna strana iz redova svojih predstavnika.
- (3) Povjerenstvo donosi sve odluke većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika Povjerenstva.
- (4) Na pisani zahtjev za tumačenjem, Povjerenstvo je dužno dati tumačenje odredbi ovog ugovora u roku od 30 dana od dana primitka zahtjeva.
- (5) Tumačenja iz stavka 4. ovoga članka smatraju se sastavnim dijelom ovog Ugovora

Članak 119.

Ako je neko pravo radnika različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, ovim Ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

Članak 120.

- (1) Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.
- (2) Otkazni rok iznosi 90 dana od dana dostave pisanog otkaza drugoj strani.
- (3) Ugovorne su strane suglasne da će, u slučaju otkazivanja ovog Ugovora, pristupiti novim pregovorima u roku od 30 dana od otkazivanja ovog Ugovora.
- (4) U vremenu dok se ne potpiše novi kolektivni ugovor ostaju na snazi odredbe ovog Ugovora.

Članak 121.

Ovaj Ugovor sklapa se u 5 (pet) istovjetnih primjeraka, 3 (tri) za Poslodavca i po 1 (jedan) za svaki Sindikat.

Članak 122.

Ovaj Ugovor Poslodavac će dostaviti na evidentiranje nadležnom ministarstvu.

Zagreb, 11. travanj 2025. godine

Ur.Br.: 001-04/25-122

Za Poslodavca:



Alen Zupan, ravnatelj

Za SDLSN RH:



Iva Sušković, predsjednica

Za SKPH:

Alen Halilović, glavni sindikalni povjerenik

Prilog 1

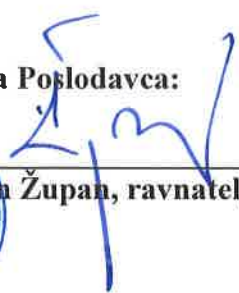
Popis radnih mjesta i pripadajućih koeficijenata složenosti poslova

Naziv radnog mjesta	Stručna sprema	Koeficijent složenosti poslova
Ravnatelj	VSS	4,10
Pomoćnik ravnatelja za kvalitetu i razvoj poslovanja	VŠS VSS	3,30 3,50
Voditelj odjela finansijsko, personalnih i općih poslova	VŠS VSS	3,00 3,10
Voditelj odjela prehrambeno-tehničkih i pomoćnih poslova	VŠS VSS	3,00 3,10
Voditelj Odsjeka za finansijske i pravne poslove	VŠS VSS	2,80 2,85
Voditelj Odsjeka za socijalnu skrb	VSS	2,85
Voditelj Odsjeka za tehničke i pomoćne poslove	VŠS VSS	2,80 2,85
Voditelj Odsjeka za kontrolu kvalitete, nutricionizam, sanitarno-higijenski nadzor i gospodarenje otpadom	VŠS VSS	2,80 2,85
Stručni referent za tehničko i procesno poslovanje	VŠS VSS	2,70 2,80
Socijalni radnik	VSS	2,80
Viši upravni referent	VŠS VSS	2,60 2,70
Viši računovodstveni referent	VŠS VSS	2,60 2,70
Prehrambeni tehnolog – nutricionista	VŠS VSS	2,60 2,70
Voditelj Odsjeka za prehranu	SSS	2,60
Voditelj Pododsjeka za poslove voznog parka	SSS	2,60
Voditelj Pododsjeka za tehničke poslove	SSS	2,60
Voditelj Pododsjeka za tehničku organizaciju provedbe socijalnih usluga	SSS	2,60
Referent za nabavu	SSS	2,50
Računovodstveni referent	SSS	2,50
Administrativni tajnik	SSS	2,40
Glavni kuhar	SSS	2,40
Administrativni referent	SSS	2,30
Medicinska sestra	SSS	2,30
Referent za informatiku	SSS	2,30
Kuhar	SSS	2,05
Automehaničar-autoelektričar	SSS	2,05
Domar	SSS	2,05

Voditelj blagovaonice	SSS	1,90
Glavni skladištar	SSS	1,90
Dostavljač	SSS	1,85
	NKV	1,65
Portir	SSS	1,85
Pomoćni radnik u skladištu	SSS	1,80
Pomoćni radnik u kuhinji/servir-ka	NKV	1,65
Čistačica	NKV	1,65

Za Poslodavca:




Alen Župan, ravnatelj

Za SDLSN RH:




Iva Sušković, predsjednica

Za SKPH:


Alen Halilović, glavni sindikalni povjerenik