

Temeljem članka 185. Zakona o radu (NN RH 38/95., 54/95., 65/95., 17/01. i 82/01.) SAMOSTALNI SINDIKAT UGOSTITELJSTVA I TURIZMA HRVATSKE, Zagreb, Krešimirov trg 2, zastupa ga predsjednica Vesna Dejanović, SINDIKAT ISTRE I KVARNERA, Pula, Danteov trg 2, zastupa ga predsjednik Bruno Bulić, NEZAVISNI SINDIKAT UGOSTITELJSTVA I HOTELIJERSTVA, Zagreb, Krešimirov trg 2, zastupa ga predsjednik Marko Arelić i HRVATSKA UDRUGA POSLODAVACA - UDRUGA UGOSTITELJSTVA I TURIZMA, Zagreb, Božidarićeva 13, zastupa ga predsjednik Franco Palma  
sklopili su dana 10. svibnja 2002. godine

## **KOLEKTIVNI UGOVOR UGOSTITELJSTVA**

### **I TEMELJNE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

*Ovim kolektivnim ugovorom stranke potpisnice Ugovora uređuju međusobna prava i obveze, te određena pravila i pitanja iz radnih odnosa i u svezi s radnim odnosom radnika u djelatnosti ugostiteljstva.*

*Ovim kolektivnim ugovorom stranke Ugovora utvrđuju određena minimalna prava i obveze poslodavaca i radnika u djelatnosti ugostiteljstva, a ta prava i obveze nisu utvrđena Zakonom ili drugim propisima.*

#### **Članak 2.**

*Ovaj Kolektivni ugovor obvezuje sve članice ugovornih strana, kao i sve pravne i fizičke osobe koje pristupe ovom kolektivnom ugovoru.*

*Ovaj kolektivni ugovor primjenjuje se na području Republike Hrvatske.*

#### **Članak 3.**

*Zaključujući ovaj kolektivni ugovor, ugovorne strane obvezuju se u dobroj vjeri poštivati njegove odredbe.*

*Ugovorne strane obvezuju se da neće kolektivnim ugovorima na razini regija, županija i kolektivnim ugovorima ili aktima trgovačkog društva/trgovca pojedinca/obrta, određena prava urediti u manjem opsegu od utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom. Uređivanje određenih prava u manjem opsegu moguće je*

*iznimno, a to će biti regulirano sporazumom radničkog vijeća (i/ili sindikata) i poslodavca u vremenski ograničenom trajanju.*

*Ovaj kolektivni ugovor ne obvezuje poslodavce za radnike s posebnim ovlastima.*

## **II SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

### **1. Ugovor o radu**

#### **Članak 4.**

*Ugovorom o radu zasniva se radni odnos.*

*Ugovor o radu može sklopiti radnik koji ispunjava opće i posebne uvjete propisane Zakonom, drugim propisima, kolektivnim ugovorom i aktima poslodavca.*

*Ugovor o radu zaključuje se na način, u obliku i u sadržaju propisanim Zakonom.*

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

#### **Članak 5.**

*Ugovor o radu na određeno vrijeme zaključuje se u slučajevima utvrđenim Zakonom.*

*Pored slučaja zamjene privremeno nenazočnog radnika, poslodavac smije sklopiti jedan ili više uzastopnih Ugovora o radu na određeno vrijeme za iste sezonske poslove s preraspodjelom radnog vremena za neprekinuto razdoblje duže od tri godine.*

*Pri zaključivanju ugovora o radu na određeno vrijeme za sezonske poslove, poslodavac je dužan radniku omogućiti pravo izbora o načinu plaćanja sati rada po načelu preraspodjele radnog vremena sukladno članku 17. i 18. ovog kolektivnog ugovora.*

#### **Članak 6.**

*Poslodavac, koji pretežno posluje sezonski, može za obavljanje stalnih sezonskih poslova sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove.*

*Sva pitanja iz prethodnog stavka uredit će se Kolektivnim ugovorom kod poslodavca.*

### **3. Posebni uvjeti rada**

#### **Članak 7.**

*Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova.*

*Osim posebnih uvjeta za obavljanje određenih poslova utvrđenih propisima, poslodavac može utvrditi druge posebne uvjete kada to smatra potrebnim za obavljanje pojedinih poslova.*

#### **Članak 8.**

*Osim posebne zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova utvrđenih propisima, poslodavac može, prije sklapanja ugovora o radu i tijekom radnog odnosa, uputiti radnika na utvrđivanje opće zdravstvene sposobnosti i posebne zdravstvene sposobnosti za određene poslove.*

*Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti snosi poslodavac.*

### **4. Probni rad**

#### **Članak 9.**

*Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad ovisno o složenosti poslova i to:*

- do trećeg stupnja stručne spreme u trajanju do dva mjeseca,*
- za četvrti stupanj stručne spreme u trajanju do četiri mjeseca,*
- za peti stupanj stručne spreme u trajanju do pet mjeseci, i*
- za šesti i sedmi stupanj stručne spreme u trajanju do šest mjeseci.*

*Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam (7) dana.*

### **III ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA**

## **Članak 10.**

*Poslodavac je dužan voditi i organizirati poslovanje na način i uz uvjete koji će omogućiti zaštitu života, zdravlja i privatnosti svih radnika sukladno Zakonu, posebnim propisima i naravi poslova i djelatnosti.*

*Poslodavac je dužan omogućiti nesmetani rad i osposobljavanje povjerenika radnika za zaštitu na radu sukladno propisima.*

*Povjerenik zaštite na radu ima prava i obveze utvrđene aktima poslodavca sukladno propisima. Ako aktima poslodavca nisu utvrđena prava i obveze povjerenika za zaštitu na radu, povjerenik ima pravo na:*

- 2 sata tjedno za obnašanje dužnosti uz naknadu plaće,*
- sudjelovanje u radu Odbora za zaštitu na radu po pozivu poslodavca i inspekcijom nadzoru po pozivu inspektora rada uz naknadu plaće,*
- plaćeni dopust za osposobljavanje za zaštitu na radu sedam (7) dana tijekom jedne kalendarske godine.*

*Povjerenik zaštite na radu dužan je poslodavca pravodobno izvijestiti o vremenu odsustvovanja s rada u slučajevima iz prethodnog stavka.*

## **Članak 11.**

*Poslodavac je dužan radi ostvarivanja prava i obveza iz radnih odnosa sukladno propisima, samostalno organizirati i voditi, svom dužnom pažnjom, prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje podataka o radnicima.*

*Poslodavac je dužan imenovati osobu za nadzor zakonitosti prikupljanja, obrade, korištenja i dostavljanja trećim osobama osobnih podataka radnika uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća ili sindikata.*

*Radnik je dužan pravodobno izvijestiti poslodavca o svim promjenama osobnih podataka.*

## **Članak 12.**

*Poslodavac može radniku uplaćivati dopunsko zdravstveno osiguranje. Poslodavac može o svom trošku osigurati svim radnicima jedanput godišnje sistematske zdravstvene preglede.*

## **IV PRIPRAVNICI**

### **Članak 13.**

*Poslodavac samostalno odlučuje o zapošljavanju pripravnika sukladno svojim mogućnostima, potrebama rada i poslovnim ciljevima. Način osposobljavanja pripravnika uređuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.*

*Ako Zakonom ili aktima iz prethodnog stavka nije drukčije propisano, pripravnički staž traje ovisno o stručnoj spremi predviđenoj za određene poslove i to:*

- za poslove do V stupnja stručne spreme, najviše šest (6) mjeseci,*
- za poslove VI stupnja stručne spreme, najviše devet (9) mjeseci,*
- za poslove VII stupnja stručne spreme, najviše dvanaest (12) mjeseci.*

*Ako Zakonom ili aktom iz stavka 1. ovog članka nije drukčije propisano, poslodavac pripravniku određuje mentora. Mentor donosi program stručnog osposobljavanja pripravnika, te osigurava i prati njegovu provedbu. Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit pred komisijom od tri člana. Komisiju imenuje poslodavac. Članovi komisije moraju biti osobe koje svojim obrazovanjem, znanjem i iskustvom mogu objektivno provjeriti znanje i sposobnost pripravnika, a najmanje su iste stručne spreme kao i pripravnik.*

## **V RADNO VRIJEME**

### **1. Puno i nepuno radno vrijeme**

### **Članak 14.**

*Puno radno vrijeme određuje se u trajanju od 40 sati tjedno.*

### **2. Skraćeno radno vrijeme**

### **Članak 15.**

*Kada se kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili pravilnikom o radu utvrde poslovi na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, te se stoga za te poslove skraćuje radno vrijeme razmjerno štetnom utjecaju, radnik je dužan, na zahtjev poslodavca, dio radnog vremena do*

*punog radnog vremena raditi na drugim poslovima koji nemaju narav štetnog utjecaja.*

### **3. Raspored radnog vremena**

#### **Članak 16.**

*Tjedno radno vrijeme raspoređeno je, u načelu, u šest radnih dana.*

*Dnevno radno vrijeme može biti raspoređeno jednokratno, dvokratno i u smjenama, u punom, nepunom i preraspodijeljenom vremenu.*

*Dvokratnim radnim vremenom smatra se rad s prekidom dužim od jednog sata.*

*Smjenskim radom smatra se rad organiziran u najmanje dvije smjene s punim dnevnim radnim vremenom na način da se u jednakim ritmovima izmjenjuje raspored rada radnika dnevno, tjedno ili u nekom drugom vremenskom razdoblju.*

*Poslodavac donosi, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikatom, pisanu odluku o načelnom rasporedu radnog vremena. Zbog specifičnosti poslovanja i potreba organiziranja rada u ugostiteljstvu, osobito zbog pretežito sezonskog poslovanja, o tjednom i dnevnom rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.*

*O rasporedu i promjeni radnog vremena o kojoj poslodavac ne obavijesti radnika najmanje tjedan dana unaprijed, radnik se nije dužan odazvati na posao, osim u slučaju uvođenja hitnog prekovremenom rada.*

### **4. Preraspodjela radnog vremena**

#### **Članak 17.**

*Zbog prirode poslovanja u ugostiteljstvu, osobito kod poslodavaca s pretežito sezonskim poslovanjem, puno i nepuno radno vrijeme preraspodjeljuje se tako da tijekom razdoblja trajanja sezone ili razdoblja većeg obima rada, radno vrijeme traje duže, a tijekom drugog razdoblja traje kraće od punog ili nepunog radnog vremena, odnosno radnici u određenom razdoblju ne rade.*

*Preraspodjeljeno radno vrijeme u objektima sezonskog poslovanja ne smije biti duže od 60 sati tjedno.*

*Preraspodjela radnog vremena utvrđuje se Kolektivnim ugovorom kod poslodavca.*

*Poslodavac je dužan u preraspodjeljenom radnom vremenu poštivati ograničenja i zabrane rada propisane Zakonom.*

*U objektima s cjelogodišnjim poslovanjem preraspodjela radnog vremena iz stavka 1. ovog članka mora se radnicima osigurati na način da se fond sati za preraspodjelu iskoristi do kraja veljače slijedeće godine, a u objektima sa sezonskim poslovanjem do početka rada slijedeće sezone, a najkasnije do 1. lipnja.*

*Ako se radnicima ne osigura korištenje preraspodjele sukladno stavku 5. ovog članka, poslodavac je dužan radniku isplatiti novčanu naknadu u visini neiskorištenog broja sati ostvarenih pod uvjetima prekovremenog rada, najkasnije s isplatom plaće za veljaču, odnosno lipanj tekuće godine.*

### **Članak 18.**

*Pri zaključivanju ugovora o radu na određeno vrijeme za sezonske poslove, poslodavac je dužan radniku omogućiti izbor za:*

- a) primjenu načela preraspodjele radnog vremena s isplatom mjesečnog fonda sati uz produženje radnog odnosa za ostvarene sate u preraspodjeli iznad punog radnog vremena ili*
- b) primjenu načela preraspodjele radnog vremena s isplatom ukupno odrađenih sati u svakom mjesecu rada, uz upis sati ostvarenih u preraspodjeli iznad mjesečnog fonda sati na način propisan propisima o mirovinskom osiguranju.*

*U slučaju iz stavka 1. alineja b) ovog članka, poslodavac je dužan upisati sate u radnu knjižicu radnika primjenjujući slijedeći obračun: ukupni broj ostvarenih sati u preraspodjeli iznad punog radnog vremena ostvarenog u ukupnom vremenu trajanja ugovora o radu podijeliti s brojem 6,666. Dobiveni rezultat podijeli se s brojem trideset (30). Tako dobiveni rezultat čini broj mjeseci i dana koji se upisuje u radnu knjižicu radnika sukladno propisima.*

## **VI ODMORI I DOPUSTI**

### **1. Stanka i dnevni odmor**

## **Članak 19.**

*Poslodavac je dužan osigurati radnicima stanku i dnevni odmor u trajanju utvrđenom propisima.*

*Vrijeme korištenja stanke i dnevnog odmora utvrđuje poslodavac odlukom o rasporedu radnog vremena uz savjetovanje sa radničkim vijećem, odnosno sindikatom*

## **2. Tjedni odmor**

### **Članak 20.**

*Nedjelja je dan tjednog odmora.*

*Radniku koji radi nedjeljom, dan tjednog odmora osigurava se u pravilu neki drugi dan u naredna dva tjedna, a najkasnije u razdoblju od mjesec dana.*

## **3. Godišnji odmor**

### **Članak 21.**

*Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini, te je poslodavac dužan organizirati rad tako da omogući radniku njegovo korištenje.*

*Uvjeti i način stjecanja prava na godišnji odmor kao i način korištenja godišnjeg odmora radnik ostvaruje sukladno propisima.*

*Raspored korištenja godišnjeg odmora (plan korištenja) utvrđuje poslodavac najkasnije do 30. svibnja tekuće godine, polazeći od potrebe organizacije rada. Poslodavac je dužan, kada mu to organizacija rada omogućava, uvažiti iskazane želje radnika za razdoblje korištenja godišnjeg odmora, osobito radnika s malodobnom djecom.*

*Poslodavac je dužan radnika izvijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije korištenja.*

*Radnik je dužan izvijestiti poslodavca o pravu na korištenje jednog dana godišnjeg odmora po svojoj želji najkasnije dva (2) dana prije korištenja.*

### **Članak 22.**

*Dužina godišnjeg odmora svakog radnika utvrđuje se tako da se na najmanji broj od 18 radnih dana dodaje još najmanje:*

- a) na osnovi složenosti poslova:
- radniku na radnom mjestu s VII stupnjem obrazovanja 4 dana
  - radniku na radnom mjestu s VI stupnjem obrazovanja 3 dana
  - radniku na radnom mjestu s IV i V stupnjem obrazovanja 2 dana
  - radniku na radnom mjestu do IV stupnja obrazovanja 1 dan
- b) na osnovi radnog staža, na svake tri godine radnog staža radnika 1 dan
- c) na osnovi invalidnosti i tjelesnog oštećenja 1 dan
- d) samohrani roditelj 2 dana.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca pobliže se određuju uvjeti i dužina godišnjeg odmora.

Osim malodobnih radnika i radnika koji rade na poslovima sa štetnim utjecajem, zbog čega im je priznato pravo na skraćeno radno vrijeme i staž s uvećanim trajanjem, najduže trajanje godišnjeg odmora koji se utvrđuje po osnovama iz stavka 1. ovoga članka je trideset (30) radnih dana.

#### 4. **Plaćeni dopust**

##### **Članak 23.**

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na odsustvovanje s rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe i to za:

- sklapanje braka 5 dana
- rođenje djeteta 3 dana
- smrti supružnika, roditelja, djece 7 dana
- smrti braće, sestara, djedova, baka, roditelja supružnika, braće i sestara supružnika 2 dana
- selidbe u isto mjesto 2 dana
- selidbe u drugo mjesto 3 dana
- teške bolesti ili liječenja člana uže obitelji 3 dana
- elementarne nesreće većih razmjera 5 dana
- dobrovoljno davanje krvi za svako davanje 1 dan
- školovanje, osposobljavanje, obrazovanje 6 dana.

Radnik je dužan pravodobno i prema okolnosti slučaja izvijestiti poslodavca o vremenu korištenja plaćenog dopusta, a za slučajeve iz točke 9. i 10. prethodnog stavka dužan je korištenje dopusta dogovoriti s poslodavcem.

Korištenje prava na plaćeni dopust u slučajevima utvrđenim stavkom 1. ovog članka, radnik ostvaruje u trenutku nastanka tih određenih važnih osobnih potreba,

*te u slučaju ponavljanja istih ili drugih slučajeva iz stavka 1. ovog članka u jednoj godini ima pravo na plaćeni dopust predviđen za svaki slučaj.*

*Ako se tijekom godine ponovi neki slučaj iz stavka 1. ovog članka, radnik može ostvariti pravo na plaćeni dopust do sedam dana u godini.*

*Radnik ne ostvaruje pravo na odsustvovanje s rada ako okolnosti utvrđene stavkom 1. ovog članka nastupe kada radnik ne radi zbog korištenja slobodnih dana, bolovanja, neplaćenog dopusta ili drugih opravdanih slučajeva odsutnosti s rada.*

## **STRUKOVNA UNAPREĐENJA I IZUMI**

### **Članak 24.**

*Izum je novostvoreno rješenje nekog tehničkog problema koje poslodavac može upotrijebiti u svom poslovanju i koje ispunjava zakonske uvjete za dobivanje patenta.*

*Strukovno unapređenje je rješenje kojim se unapređuje i inovira struka u postupku kreiranja određenog tehnološkog postupka ili konačnog proizvoda, a kojim se postiže bolja kvaliteta proizvoda, ušteda materijala, energije, vremena, unapređuje proces proizvodnje i u konačnici dobiva novi proizvod koji ne mora biti predmet patenta.*

## **VII PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI PRIMICI**

### **1. Plaća**

#### **Članak 25.**

*Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću koja ne može biti u manjem iznosu od iznosa utvrđenog ovim kolektivnim ugovorom.*

*Za izvršeni rad kod poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od :*

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,*
- dodatka na plaću za radni staž,*
- dodatka za rad u posebnim situacijama,*
- dodatka na plaću za rad u uvjetima težim od uobičajenih (teži uvjeti rada).*

*Osnovna plaća radnog mjesta na kojemu radnik radi jest umnožak osnovice za obračun plaće i koeficijenta za pojedino radno mjesto utvrđeno Tarifnim prilogom kolektivnog ugovora kod poslodavca.*

*Radi stimuliranja i nagrađivanja radnika sukladno ciljevima, stanju, okruženju i strategiji razvoja pojedinog područja poslovanja poslodavca, Kolektivnim ugovorom kod poslodavca mogu se utvrditi kriteriji i mjerila za dodatno uvećanje plaće radnika.*

## **1.1. Osnovna plaća**

### **Članak 26.**

*Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak utvrđena na osnovi složenosti poslova radnog mjesta i normalne uvjete rada na tom radnom mjestu, a u skladu s odredbama ovog kolektivnog ugovora predstavlja najniži iznos što ga je poslodavac dužan isplatiti radniku.*

*Normalnim učinkom smatra se puno izvršenje utvrđene norme, uobičajene za obavljanje određenih poslova.*

*Složenost poslova radnog mjesta u smislu odredbi ovog kolektivnog ugovora sadrži: značaj radnog mjesta u poslovanju, potreban stupanj obrazovanja za obavljanje poslova radnog mjesta, stupanj odgovornosti radnog mjesta, potrebno radno iskustvo, zahtijevani stupanj kreativnosti i inicijativnosti, kao i ostale psihofizičke osobine potrebne za rad na određenom radnom mjestu.*

*Normalni uvjeti rada na pojedinom radnom mjestu su uvjeti koji su u pravilu prisutni tijekom cijelog radnog vremena, koje određuje tehnološki proces i njemu odgovarajuća organizacija rada, odnosno koji su uobičajeni za to radno mjesto i za djelatnost poslodavca.*

### **Članak 27.**

*Osnovna plaća za najjednostavnije poslove označene koeficijentom 1,00 ne može biti niža od 36% prosječne isplaćene bruto plaće u Republici Hrvatskoj na dan sklapanja ovog kolektivnog ugovora.*

*Pod najjednostavnijim poslovima označenim koeficijentom 1,00 smatraju se npr. poslovi čistačica, dostavljača, pomoćnih radnika u kuhinji i svih drugih pomoćnih radnika, radnika na održavanju, poslovi serviranja i sl.*

*Osnovna plaća iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se temeljem statističkog podatka o kretanju i iznosu prosječne plaće u Republici Hrvatskoj koji objavljuje Državni*

*zavod za statistiku za cijelu prethodnu kalendarsku godinu, a primjenjuje se od 1. svibnja tekuće godine.*

*Osnovna plaća utvrđuje se za mjesečni fond sati u visini 1/12 godišnjeg fonda sati.*

*Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, ili Pravilnikom o radu utvrđuje se popis radnih mjesta, grupe radnih mjesta i njihova složenost prema potrebama organizacije rada, načinu poslovanja, kategoriji objekta i kvaliteti usluga što ih pruža poslodavac.*

## **1.2. Dodaci na osnovnu plaću**

### **Članak 28.**

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

*Pravo na povećanje osnovne plaće prema stavku 1. ovog članka pripada radniku za radni staž upisan u radnu knjižicu, uvećan za tekući radni staž kod poslodavca.*

### **Članak 29.**

*Osnovna plaća radnika povećat će se za sate rada kada radnik povremeno radi u uvjetima rada težim od normalnih uvjeta rada radnog mjesta na kojem je stalno raspoređen i za koje mu je utvrđena osnovna plaća.*

*Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuju se slučajevi rada u otežanim uvjetima rada, te ugovorom o radu ili odlukom određuje iznos povećanja osnovne plaće. Iznos povećanja iznosi od 5 do 20%.*

### **Članak 30.**

*Radnik koji rasporedom radnog vremena, sukladno potrebama procesa rada u ugostiteljstvu, radi nedjeljom, blagdanom, noću i pod drugim uvjetima, ima pravo na povećanje osnovne plaće za slijedeće dodatke:*

|  |            |
|--|------------|
| <i>- za rad u dane blagdana i u neradne dane utvrđene Zakonom i za rad na dan Uskrsa</i> | <i>50%</i> |
| <i>- za rad nedjeljom</i>  | <i>30%</i> |
| <i>- za noćni rad</i>  | <i>30%</i> |
| <i>- za rad u drugoj smjeni u slučaju stalnog smjenskog rada</i>                         | <i>10%</i> |
| <i>- za dvokratni rad</i>  | <i>10%</i> |

- za prekovremeni rad

50%.

*Prekovremenim radom smatra se rad duži od punog radnog vremena utvrđenim Zakonom. Rad u preraspodijeljenom radnom vremenu ne smatra se prekovremenim radom.*

*Pravo na uvećanje plaće za dodatke utvrđene stavkom 1. ovog članka radnik ostvaruje samo za sate rada odrađene u uvjetima utvrđenim tim stavkom. Vrijednost sata rada koji služi kao osnovica za obračun dodatka utvrđuje se na način propisan stavkom 4. članka 27. ovog kolektivnog ugovora.*

*Ako se radniku tijekom jednog dana ponove dvije ili više osnova iz stavka 1. ovog članka po kojima se povećava obračunska osnovica utvrđena stavkom 3. ovog članka, tada se svi dodaci kumuliraju za sate rada ostvarene u pojedinim uvjetima. Iznimno, ako je blagdan ili neradni dan utvrđen Zakonom nedjelja, radnik ostvaruje pravo na dodatak za rad na dan blagdana bez kumuliranja dodatka za rad nedjeljom.*

### **1. 3. Plaća pripravnika i nagrade učenicima i studentima na praksi**

#### **Članak 31.**

*Pripravnik ima pravo na plaću u visini od najmanje 80% osnovne plaće radnog mjesta za koje je zaključio ugovor o radu.*

#### **Članak 32.**

*Učenicima i studentima na obaveznoj praksi u punom radnom vremenu, pripada nagrada u visini koju međusobno ugovore poslodavac i obrazovna ustanova koja upućuje učenika i studenta na praksu, ako učenik i student s poslodavcem ne ugovore drukčije.*

*Ako nije zaključen ugovor sukladno prethodnom stavku ovog članka, učenicima i studentima pripada nagrada srazmjerno vremenu provedenom na radu, a najviše do visine neoporezivog dijela propisanog Zakonom, i to:*

- a) učenicima I razreda 30%, II razreda 40%, III razreda 50% i IV razreda 60% najniže osnovne plaće kod poslodavca,*
- b) studentima I godine 50%, II godine 60%, III godine 70% i IV godine 80% najniže osnovne plaće kod poslodavca.*

## **2. Naknade plaće**

### **Članak 33.**

*Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće kao da je radio u slijedećim slučajevima:*

- za dane blagdana i neradne dane određene Zakonom*
- za dane kada koristi pravo na plaćeni dopust, za važne osobne potrebe*
- kad odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu*
- za vrijeme godišnjeg odmora*
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika*
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu sa potrebama i nalogom poslodavca*
- za rad u radničkom vijeću i sindikatu*

*Pod naknadom plaće iz prethodnog stavka smatra se osnovna plaća radnog mjesta uvećana za dodatak za godine ukupnog radnog staža.*

*Naknadu plaće koju poslodavac radniku isplaćuje, isplaćuje se zajedno s plaćom.*

### **Članak 34.**

*U slučaju odsutnosti s posla zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) do 42 dana radniku pripada naknada plaće na teret poslodavca najmanje u visini utvrđenoj propisima o zdravstvenom osiguranju.*

*Naknada plaće u visini 100% osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju pripada radniku u slučaju nesposobnosti za rad (bolovanja) zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu i drugim slučajevima određenim Zakonom.*

*U vrijeme odsutnosti radnika s rada bez naknade plaće (neplaćeni dopust i sl.), kao i u slučajevima kada radnik ne radi, a poslodavac mu isplaćuje plaću ili naknadu plaće (korištenje tzv. slobodnih dana, plaćeni dopust i sl.), pravo na naknadu zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) radnik ostvaruje sukladno propisima o zdravstvenom osiguranju.*

## **3. Prigodne nagrade**

### **Članak 35.**

*Kolektivnim ugovorom kod poslodavca može se utvrditi pravo radnika na isplatu prigodnih nagrada ( regres za godišnji odmor, božićnica i sl.).*

#### **4. Isplate plaće i naknade plaće**

##### **Članak 36.**

*Poslodavac je dužan obračunavati i isplaćivati plaću, naknadu plaće i otpremnine te radnicima uručiti obračun plaće, naknade i otpremnine na način i u rokovima utvrđenim propisima.*

#### **5. Drugi novčani i nenovčani primici radnika**

##### **5. 1. Otpremnina za mirovinu**

##### **Članak 37.**

*Radnik koji odlazi u mirovinu sukladno propisima o mirovinskom osiguranju ima pravo na otpremninu najmanje u propisanom neoporezivom iznosu za te namjene, utvrđenom poreznim propisima.*

##### **5. 2. Otpremnina u slučaju otkaza**

##### **Članak 38.**

*Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu u slučajevima i propisanim Zakonom, kao i na svotu najmanje u iznosu što ga propisuje isti Zakon.*

*Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojem se otkazuje ugovor o radu, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa što bi mu inače pripadao sukladno prethodnom stavku, osim ako je odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima sukladno Zakonu.*

### **5. 3. Solidarna pomoć**

#### **Članak 39.**

*Poslodavac je dužan radniku, ili njegovoj obitelji isplatiti solidarnu pomoć u slijedećim slučajevima:*

- smrti radnika,*
- nastanka teške invalidnosti,*
- bolovanja dužeg od 90 dana.*

*Iznosi za pojedine slučajeve ne mogu biti niži od neoporezivih iznosa utvrđenih Pravilnikom o porezu na dohodak, temeljem Zakona o porezu na dohodak.*

*Poslodavac može isplatiti solidarnu pomoć radniku u slučaju smrti člana uže obitelji.*

*Članom uže obitelji smatraju se: supružnik, roditelji i djeca.*

### **5. 4. Dnevnica za službeni put**

#### **Članak 40.**

*Radnik koji je po nalogu poslodavca upućen na službeno putovanje ima pravo na:*

- dnevnicu u iznosu 50% pune dnevnice za službeno putovanje koje traje od 8 do 12 sati, a za više od 12 sati punu dnevnicu najmanje u visini utvrđenoj poreznim propisima za službeni put u zemlji, te sukladno propisima za korisnika državnog proračuna za službeni put u inozemstvo,*
- naknadu troškova prijevoza na službenom putu u visini stvarnih izdataka i*
- naknadu troškova noćenja u visini stvarnih izdataka.*

*Kolektivnim ugovorom kod poslodavca/pravilnikom o radu ili općim aktom mogu se pobliže utvrditi ograničenja u korištenju vrste prijevoza ili kategorije hotela koje radnik smije koristiti na službenom putovanju.*

### **5. 5. Terenski dodatak**

#### **Članak 41.**

*Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta poslodavca ili sjedišta poslovne jedinice poslodavca i izvan radnikovog prebivališta ili uobičajenog boravišta, na koji rad se radnik upućuje, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva*

*povećane troškove prehrane i druge troškove boravka na terenu, a najmanje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima.*

*Poslodavac koji radniku osigurava smještaj i/ili prehranu na terenu, ima pravo utvrditi pripadajući iznos terenskog dodatka razmjerno troškovima.*

## **5. 6. Naknada za odvojeni život**

### **Članak 42.**

*Kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu ili ugovorom o radu poslodavac će utvrditi slučajeve kada radniku za čijim radom poslodavac ima potrebu, a čije je prebivalište izvan mjesta sjedišta poslodavca ili poslovne jedinice poslodavca, pripada pravo na naknadu za odvojeni život radi pokrića troškova smještaja i prehrane i to najviše do neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima.*

## **5. 7. Jubilarne nagrade**

### **Članak 43.**

*Poslodavac je dužan radniku isplatiti jubilarnu nagradu za neprekidni radni staž kod istog poslodavca, najmanje u visini najviših neoporezivih iznosa utvrđenih poreznim propisima za te namjene, 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.*

*Kolektivnim ugovorom kod poslodavca/pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se utvrditi slučajevi prekida staža koje poslodavac smatra neprekidnim stažom.*

*Poslodavac je dužan jubilarnu nagradu isplatiti radniku najkasnije s plaćom za mjesec studeni u godini u kojoj je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.*

## **5. 8. Naknada troškova prijevoza**

### **Članak 44.**

*Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne karte.*

*U slučajevima kada postoji mogućnost korištenja više alternativnih sredstava prijevoza, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza s posla i na posao u visini cijene one vrste prijevoza koja je najpogodnija za poslodavca.*

*U slučajevima kada radnik nema mogućnosti prijevoza javnim prometom, poslodavac je dužan kolektivnim ugovorom/ pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrditi i isplatiti radniku naknadu troškova prijevoza, vodeći računa o približno sličnim relacijama za koje je moguće utvrditi cijenu mjesečne, odnosno pojedinačne karte za sredstva javnog prijevoza.*

## **5. 9. Naknada za korištenje privatnog automobila**

### **Članak 45.**

*Radnik, koji po nalogu poslodavca koristi svoj automobil za potrebe poslodavca, ima pravo na naknadu troškova toga korištenja u visini 30% cijene litre benzina "eurosUPER 95" po prijeđenom kilometru.*

## **5. 10. Dar djetetu**

### **Članak 46.**

*Poslodavac je dužan jednom godišnje radniku nositelju zdravstvenog osiguranja djeteta, a koji ima dijete do navršene 15-te godine života, osigurati prigodni dar ili isplatiti novac za dar, najmanje do visine najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima za tu namjenu.*

## **VIII NAKNADA ŠTETE**

### **Članak 47.**

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

*Visina štete na stvarima utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, utvrđuje se vještačenjem.*

## **IX PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Članak 48.**

*Ugovor o radu prestaje na način, po postupku i uz uvjete propisane Zakonom.*

*Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok utvrđuje se u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih Zakonom, osim kada radnik ima osobito važan razlog za otkaz ugovora. U tom slučaju otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana.*

## **X ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**

### **1. Zaštita prava i pritužbe na odnos prema radniku**

### **Članak 49.**

*Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može u roku 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.*

*Poslodavac je dužan pisane odluke o ostvarivanju pojedinačnih prava i obveza radnika neposredno uručiti radniku ili dostaviti preporučeno poštom na posljednju adresu koju je radnik prijavio poslodavcu.*

*Neovisno od postupka utvrđenog stavkom 1. ovog članka, radnik koji smatra da je prema njemu nepravedno postupio nadređeni radnik, suradnik ili uprava društva, može se na postupanje prema njemu žaliti nadređenom ili upravi društva, a može se obratiti za posredovanje radničkom vijeću.*

## **XI UVJETI ZA RAD SINDIKATA**

### **Članak 50.**

*Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sva prava i obveze radničkog vijeća preuzima sindikalni povjerenik.*

*Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće na teret poslodavca sindikalni povjerenik ostvaruje tako da za svakog člana sindikata ima pravo na 2 sata aktivnosti godišnje.*

*Osim broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u prethodnom stavku ovog članka poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti izostanak s rada do 5 dana godišnje zbog pohađanja seminara, sindikalnih sastanaka i sl., a za članove viših organa sindikata 7 dana.*

### **Članak 51.**

*Poslodavac je dužan sindikatu osigurati:*

- odgovarajući prostor za rad,*
- korištenje telefona, telefaksa u odgovarajućem opsegu,*
- slobodnu podjelu tiska i priopćenja koja se odnose na problematiku radno pravnog statusa, radnika na način kojim je sindikatu omogućeno slobodno komuniciranje s članstvom i ne ometa djelatnost poslodavca. Isključuje se tisak koji ima političko promidžbeni značaj,*
- obračun i naplatu sindikalne članarine i sindikalnih kredita preko isplatnih lista, a uz suglasnost radnika.*

### **Članak 52.**

*Sindikalni povjerenik ili druga osoba koja u obavljanju sindikalne djelatnosti sazna poslovnu, službenu ili drugu zakonom zaštićenu tajnu, dužna je takvu tajnu čuvati i ne smije je neovlašteno priopćiti drugim radnicima ili trećim osobama.*

*Poslovna tajna utvrđuje se posebnim pravilnikom što ga donosi poslodavac.*

## **XII PRAVA I OBVEZE UGOVORNIH STRANA I NAČIN RJEŠAVANJA SPOROVA**

### **Članak 53.**

*Ugovorne strane dužne su poštivati odredbe ovog kolektivnog ugovora i primjenjivati ga u potpunosti.*

*Ugovorne strane dužne su se suzdržati od svakog djelovanja koje bi bilo u suprotnosti s odredbama Kolektivnog ugovora, koje bi sprječavale ili otežavale njegovu provedbu.*

*Za vrijeme važenja ovog kolektivnog ugovora strane će se suzdržati od bilo kojeg oblika industrijskih akcija, pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovog članka.*

*Obveza čuvanja socijalnog mira ne odnosi se na pitanja o kojima je pokrenuta inicijativa za otpočinjanje pregovora na ovoj ili nižim razinama pregovaranja, te na poziv sindikalne središnjice ili međunarodne udruge, čiji je pojedini sindikat član.*

*Obveza čuvanja socijalnog mira ne odnosi se na organiziranje štrajka zbog neisplate plaće, naknade plaća i drugih novčanih prava radnika, temeljem članka 210. Zakona o radu.*

### **Članak 54.**

*Postupak za sklapanje novog Kolektivnog ugovora pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorne strane.*

*Ugovorne strane mogu predložiti izmjene ili dopune Kolektivnog ugovora krajem poslovne godine.*

*Ugovorna strana koja želi izmjenu ili dopunu Kolektivnog ugovora, predlaže drugoj strani svoj obrazloženi zahtjev u pisanom obliku.*

*Druga je strana dužna izjasniti se o prijedlogu u roku 30 dana od primitka zahtjeva iz prethodnog stavka, ako se strane ne dogovore o produženju roka za očitovanje.*

*U slučaju da ugovorna strana ne prihvati prijedlog za izmjenu ili dopunu Kolektivnog ugovora, odnosno da se o prijedlogu ne izjasni u roku od 30 dana, strana predlagateljica može pokrenuti postupak pred mirovnim vijećem.*

## **MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA**

### **Članak 55.**

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

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

### **Članak 56.**

*Mirovno vijeće ima tri člana.*

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

### **Članak 57.**

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

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

### **Članak 58.**

*Strane mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća.*

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

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

#### **Članak 59.**

*Ako je mirenje neuspješno, strane spora mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži.*

*Arbitraža ima pet članova i isto toliko zamjenika. Svaka strana imenuje dva člana i njihove zamjenike. Predsjednika i njegovog zamjenika obje strane određuju sporazumno.*

*Postupak pred arbitražom strane mogu urediti posebnim pravilnikom.*

*Ako strane postupak pred arbitražom ne uredi posebnim pravilnikom, postupak će se urediti sporazumom strana sklopljenim nakon nastanka spora. U sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu strane će odrediti pitanja koja iznose pred arbitražu.*

*Arbitraža može odlučiti samo o pitanjima koja su pred nju iznijele strane spora.*

#### **Članak 60.**

*Ako se radi o sporu o tumačenju ili primjeni Zakona, drugog propisa ili Kolektivnog ugovora, arbitraža će svoju odluku temeljiti na Zakonu, drugom propisu ili Kolektivnom ugovoru.*

*Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora, arbitraža će svoju odluku temeljiti na pravičnosti.*

*Ako strane spora u Kolektivnom ugovoru ili sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu ne odrede drugačije, arbitražna odluka mora biti obrazložena.*

*Protiv arbitražne odluke nije dopuštena žalba.*

*Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora, arbitražna odluka ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.*

### **TIJELO ZA TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA**

#### **Članak 61.**

*Ugovorne strane imenuju zajedničko tijelo za tumačenje odredbi ovog kolektivnog ugovora i praćenje njegove primjene.*

*Zajedničko tijelo ima šest članova od kojih svaka strana imenuje trojicu.*

## **OTKAZ KOLEKTIVNOG UGOVORA**

### **Članak 62.**

*Svaka strana može otkazati Kolektivni ugovor.*

*Otkaz je potrebno drugoj strani prethodno najaviti i obrazložiti u pisanom obliku u roku koji ne može biti kraći od šest (6) mjeseci.*

*Po otkazivanju Kolektivnog ugovora, svaka strana može tražiti sklapanje novog kolektivnog ugovora.*

### **Članak 63.**

*Ugovorne strane su suglasne da se postojeća zatečena visina ugovorene plaće pojedinog radnog mjesta, pod kojom se smatra osnovna plaća, te stalni i povremeni dodaci osim dodataka iz članka 30. ovog kolektivnog ugovora, kao i druga prava ugovorena kolektivnim ugovorima ili drugim aktima na razini trgovačkih društava, trgovaca pojedinaca, obrtnika, neće umanjivati usklađivanjem s ovim kolektivnim ugovorom.*

## **XIII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 64.**

*Troškove pripremanja, praćenja i ostvarivanja ovog kolektivnog ugovora snose potpisnici, svaki u svom dijelu.*

### **Članak 65.**

*Ovaj kolektivni ugovor sklapa se na neodređeno vrijeme.*

### **Članak 66.**

*Smatra se da je ovaj kolektivni ugovor sklopljen kad ga potpišu ovlašteni predstavnici potpisnika, a primjenjuje se od 1. svibnja 2002. godine.*

*Kolektivni ugovor će se objaviti na način kako je to utvrđeno Pravilnikom o vođenju evidencije i objavi kolektivnih ugovora.*

### **Članak 67.**

*Rok za usklađivanje sa ovim kolektivnim ugovorom je 60 dana od dana primjene.*

*Zagreb, 10. svibanja 2002.*

**HRVATSKA UDRUGA POSLODAVACA  
UDRUGA UGOSTITELJSTVA I TURIZMA  
TURIZMA**

*Franco Palma*

**SAMOSTALNI SINDIKAT  
UGOSTITELJSTVA I**

**HRVATSKE  
Vesna Dejanović**

**SINDIKAT ISTRE I KVARNERA  
Bruno Bulić**

**NEZAVISNI SINDIKAT UGOSTITELJSTVA  
I HOTELIJERSTVA  
Marko Arelić**