

KOLEKTIVNI UGOVORI

Na temelju članka 192. Zakona o radu (»Narodne novine« 93/14.) i članka 7. Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (»Narodne novine« 93/14. i 26/15.) SINDIKAT TURIZMA I USLUGA HRVATSKE, Zagreb, Trg Petra Krešimira IV/2, zastupan po predsjedniku Eduardu Andriću, SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE, Pula, Danteov trg 5, zastupan po predsjedniku Bruni Buliću, i

HRVATSKA UDRUGA POSLODAVACA – UDRUGA UGOSTITELJSTVA I TURIZMA, Zagreb, Radnička cesta 52, zastupana po predsjedniku Željku Kukurinu, sklopili su 27. ožujka 2018. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR UGOSTITELJSTVA

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

(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/ce (dalje u tekstu: radnik) u ugostiteljskoj djelatnosti.

(2) Ovim kolektivnim ugovorom stranke ugovora utvrđuju određena minimalna prava i obveze poslodavaca i radnika u ugostiteljskoj djelatnosti.

(3) Ugostiteljska djelatnost obuhvaća djelatnosti pružanja usluga smještaja i pripreme i usluživanja hrane i pića sukladno Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti: djelatnosti koje se vode pod brojem 55 i 56 – razred I NKD-a.

Članak 2.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor obvezuje sve članice ugovornih strana koje obavljaju ugostiteljsku djelatnost.

(2) Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se na području Republike Hrvatske.

(3) Izrazi koji se koriste u ovom kolektivnom ugovoru i imaju rodno značenje koriste se jednako za muški i ženski rod.

Članak 3.

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

(2) Ugovorne strane obvezuju se da neće kolektivnim ugovorima na razini regija, županija i kolektivnim ugovorima ili aktima trgovačkog društva/obrta, određena prava urediti u manjem opsegu od utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom. Uređivanje određenih prava u manjem opsegu moguće je iznimno, a što će biti regulirano posebnim sporazumom koji se sklapa za vremenski ograničeno trajanje.

(3) U slučaju da više sindikata koji djeluju kod jednog poslodavca nisu suglasni oko sklapanja sporazuma iz prethodnog stavka, dužni su podvrći se postupku arbitraže sukladno Zakonu o radu (dalje u tekstu: ZR). Arbitražno vijeće koje imenuju stranke spora, broji najmanje pet a najviše sedam članova, vodeći računa o broju članova sindikata zastupljenih na području za koje se rješava kolektivni radni spor.

(4) Sporazum iz drugog stavka ovog članka potpisuju sindikat i poslodavac.

(5) Ovaj Kolektivni ugovor ne obvezuje poslodavce za radnike s posebnim ovlastima.

(6) Pod radnicima s posebnim ovlastima razumijevaju se radnici kojima, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnici određuju samostalno, te je poslodavac, sukladno Zakonu, s ovim radnicima ugovorio samostalnost u njihovu određivanju, primjerice kao što su poslovi: direktora hotela, voditelja poslovnih i organizacijskih jedinica, voditelja službi, radnika sa specijalističkim znanjima i slično.

1. Zabrana diskriminacije

Članak 4.

(1) Poslodavac je obvezan poštivati sva ograničenja i zabrane diskriminacije radnika sukladno odredbama zakona.

(2) Diskriminacijom se smatra i uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

II SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Ugovor o radu

Članak 5.

(1) Ugovorom o radu zasniva se radni odnos.

(2) Ugovor o radu može sklopiti radnik koji ispunjava opće i posebne uvjete propisane zakonom, drugim propisima, kolektivnim ugovorom i aktima poslodavca.

(3) Ugovor o radu zaključuje se na način, u obliku i u sadržaju propisanim zakonom.

(4) Ako poslodavac ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

2. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 6.

(1) Ugovor o radu na određeno vrijeme zaključuje se u slučajevima, pod uvjetima i na rok utvrđen odredbama ZR-a.

(2) Pored slučaja zamjene privremeno nenazočnog radnika, poslodavac smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu sa istim radnikom na određeno vrijeme za sezonske poslove s preraspodjelom radnog vremena za neprekinuto razdoblje duže od tri godine ukoliko s radnikom sklopi ugovor o radu za stalne sezonske poslove.

(3) Poslodavac je u obvezi radniku koji kod njega radi na temelju sklopljenog ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je s njime sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, za iste ili slične poslove s istim ili sličnim znanjima i vještinama. Uvjeti rada regulirat će se kolektivnim ugovorom na razini trgovačkog društva.

Članak 7.

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

(2) Sva pitanja vezana uz sklapanje ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka uredit će se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

3. Posebni uvjeti rada

Članak 8.

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

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

Članak 9.

(1) 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.

(2) Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada kao noćnog radnika, poslodavac je dužan omogućiti zdravstveni pregled sukladno posebnom propisu.

(3) Troškove zdravstvenih pregleda iz st. 1. i 2. ovog članka snosi poslodavac.

4. Probni rad

Članak 10.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad ovisno o složenosti poslova, i to:

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

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

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 11.

(1) Poslodavac je dužan voditi i organizirati poslovanje na način i uz uvjete koje će omogućiti zaštitu života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva svih radnika sukladno zakonu, posebnim propisima i naravi poslova i djelatnosti poslodavca.

(2) Poslodavac je dužan omogućiti nesmetani rad i osposobljavanje povjerenika radnika za zaštitu na radu sukladno posebnim propisima.

(3) Povjerenik zaštite na radu ima prava i obveze utvrđene aktima poslodavca sukladno propisima. Ukoliko aktima poslodavca nisu utvrđena prava i obveze povjerenika za zaštitu na radu, povjerenik ima pravo na:

- 3 sata tjedno za obnašanje dužnosti uz naknadu plaće,
- naknadu plaće za sudjelovanje u radu Odbora za zaštitu na radu po pozivu poslodavca i inspeksijskom nadzoru po pozivu inspektora rada,
- plaćeni dopust za osposobljavanje za zaštitu na radu pet dana tijekom jedne kalendarske godine.

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

(5) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca uredit će se izbor povjerenika zaštite na radu, kao i druga prava i obveze povjerenika zaštite na radu ovisno o broju zaposlenih i organizaciji zaštite na radu te drugim uvjetima kod poslodavca.

Ako kod poslodavca nije sklopljen kolektivni ugovor, obveze utvrđene u prethodnom stavku ovog članka uredit će se sporazumom sindikata i poslodavca.

Članak 12.

(1) Poslodavac je u obvezi, radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa sukladno posebnim propisima, samostalno organizirati i voditi s dužnom pažnjom, prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje podataka o radnicima.

(2) Poslodavac je dužan imenovati osobu za nadzor zakonitosti prikupljanja, obrade, korištenja i dostavljanja trećim osobama osobnih podataka radnika uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća/sindikata s ovlastima radničkog vijeća (dalje u tekstu: radničko vijeće).

(3) Radnik je dužan pravodobno izvijestiti poslodavca o svim promjenama osobnih podataka.

Članak 13.

(1) Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika je dužan, uz savjetovanje s radničkim vijećem, imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika.

(2) Poslodavac ili osoba iz stavka 1 ovog članka dužna je najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

(3) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili sporazumom sklopljenim između sindikata i poslodavca, regulirat će se način i postupak rješavanja pritužbi radnika za slučajeve sprječavanja uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Članak 14.

(1) Poslodavac može radniku uplaćivati dopunsko zdravstveno osiguranje.

(2) Poslodavac može o svom trošku osigurati svim radnicima jedanput godišnje sistematske zdravstvene preglede.

IV. PRIPRAVNICI

Članak 15.

(1) Poslodavac samostalno odlučuje o zapošljavanju pripravnika sukladno svojim mogućnostima, potrebama rada i poslovnim ciljevima. Način osposobljavanja pripravnika poslodavac uređuje kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(2) Ukoliko 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.

(3) Ako zakonom ili aktima 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 16.

Puno radno vrijeme određuje se u trajanju od 40 sati tjedno, a nepuno radno vrijeme je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

2. Skraćeno radno vrijeme

Članak 17.

Kada se kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili pravilnikom o radu utvrde poslovi na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti 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 18.

(1) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u šest radnih dana ili u drugom, manjem broju radnih dana utvrđenih odlukom iz st. 5. ovog članka.

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

(3) Dvokratnim radnim vremenom smatra se rad s prekidom dužim od jednog sata.

(4) Rad u smjenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene rada na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.

(5) Poslodavac donosi, uz prethodno savjetovanje sa radničkim vijećem, pisanu odluku o 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.

(6) Vrijeme pripravnosti smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova sukladno sklopljenom ugovoru o radu, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu rada gdje se njegovi poslovi obavljaju.

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

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

(9) Vrijeme provedeno u pripravnosti nije radno vrijeme i ne računa se u mjesečni fond sati.

4. Preraspodjela radnog vremena

Članak 19.

(1) Zbog prirode poslovanja u ugostiteljskoj djelatnosti puno ili nepuno radno vrijeme preraspodjeljuje se tako da tijekom dvanaest neprekidnih mjeseci u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena ili radnik u određenom razdoblju ne radi. Prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) Razdoblje u kojem temeljem preraspodjele radno vrijeme traje dulje od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najdulje 6 mjeseci. Preraspodijeljeno radno vrijeme radnika ne smije biti duže od 60 sati tjedno, pod uvjetom da radnik dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Radnik koji ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

(3) Preraspodjela radnog vremena detaljnije se uređuje kolektivnim ugovorom u trgovačkom društvu ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili na drugi propisani način. Na zahtjev radničkog vijeća poslodavac je u obvezi izvijestiti radničko vijeće o satima ostvarenim u preraspodjeli radnog vremena po svim poslovnim i organizacijskim jedinicama.

(4) Poslodavac je dužan u preraspodjeljenom radnom vremenu poštivati ograničenja i zabrane rada propisane zakonom.

VI. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 20.

Poslodavac je u obvezi radniku osigurati stanku sukladno propisanom pozitivnim propisima.

2. Dnevni odmor

Članak 21.

(1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, poslodavac je dužan punoljetnom radniku koji radi na ugostiteljsko-turističkim poslovima kada se oni obavljaju u dvokratnom ili smjenskom radu, te u drugim slučajevima kada to zahtjeva intenzitet poslova u pojedinom razdoblju (turistička sezona, posebna događanja i slično), osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 8 sati neprekidno.

(3) Radniku iz stavka 2. ovoga članka mora se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristio, odnosno koristio ga je u kraćem trajanju.

3. Tjedni odmor

Članak 22.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 21. ovoga ugovora.

(2) Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati.

(3) Odmor iz stavaka 1. i 2. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

(4) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju i na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju

razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

(5) Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 21. ovoga ugovora.

4. Godišnji odmor

Članak 23.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu, te je poslodavac dužan organizirati rad na način da omogući radniku njegovo korištenje.

(2) Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna a maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, u trajanju od najmanje pet tjedana.

(3) Uvjeti i način stjecanja prava na godišnji odmor kao i način korištenja godišnjeg odmora radnik ostvaruje sukladno ZR-u.

(4) Raspored korištenja godišnjeg odmora (plan korištenja) utvrđuje poslodavac najkasnije do 31. 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.

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

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

Članak 24.

(1) Dužina godišnjeg odmora svakog radnika utvrđuje se tako da se na osnovicu od:

– 20 radnih dana za radnike kojima je radni tjedan raspoređen u pet radnih dana, odnosno na osnovicu od

– 24 radna dana za radnike kojima je radni tjedan raspoređen u šest radnih dana dodaje još najmanje:

a) s osnova složenosti poslova

– radniku na radnom mjestu sa zahtijevanim VII. stupnjem obrazovanja 4 radna dana

– radniku na radnom mjestu sa zahtijevanim VI. stupnjem obrazovanja 3 radna dana

– radniku na radnom mjestu sa zahtijevanim V. stupnjem obrazovanja 2 radna dana

– radniku na radnom mjestu sa zahtijevanim IV. stupnjem obrazovanja 1 radni dan

b) s osnova radnog staža, na svakih šest godina radnog staža radnika 1 radni dan

c) s osnova invalidnosti i tjelesnog oštećenja 1 radni dan

d) samohrani roditelj 2 radna dana.

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

(3) 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 prethodnog stavka je trideset (30) radnih dana.

(4) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom, vrijeme privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) i plaćeni dopust.

(5) Radnik kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, osim radnika kojem radni odnos prestaje zbog stjecanja prava na mirovinu.

5. Plaćeni dopust

Članak 25.

(1) 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 radnih dana
– rođenje djeteta	3 radna dana
– smrt supružnika, životnog partnera, roditelja, djece	7 radnih dana
– smrt braće, sestara, djedova, baka, roditelja i braće i sestara supružnika i životnog partnera	2 radna dana
– selidbe	2 radna dana
– teže bolesti i liječenja člana uže obitelji	3 radna dana
– elementarne nepogode većih razmjera	5 radnih dana
– dobrovoljno davanje krvi za svako davanje	1 radni dan
– školovanje, osposobljavanje i obrazovanje	6 radnih dana.

(2) 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.

(3) Radnik je dužan pravodobno i prema okolnostima slučaja izvijestiti poslodavca o vremenu korištenja plaćenog dopusta, a za slučajeve iz točke 8. i 9. stavka 1. ovog članka dužan je vrijeme korištenja dopusta dogovoriti s poslodavcem.

(4) Pravo na plaćeni dopust iz stavka 1. točka 9. pripada radniku ako je na školovanje/osposobljavanje/obrazovanje upućen od strane poslodavca ili se školuje, obrazuje, osposobljava za potrebe obavljanja poslova kod poslodavca i u dogovoru s poslodavcem.

(5) Ako se tijekom godine ponovi neki slučaj iz stavka 1. ovog članka, radnik može ostvariti pravo na plaćeni dopust najviše do 7 dana u godini.

(6) Radnik ne ostvaruje pravo na odsustvo s rada ukoliko 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.

6. Neplaćeni dopust

Članak 26.

(1) Radniku se može, na osobni zahtjev, odobriti neplaćeni dopust u trajanju do 30 dana u slučajevima:

- njege člana uže obitelji
- izgradnje ili popravka kuće ili stana
- liječenja na osobni trošak
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na osobni trošak
- u drugim opravdanim slučajevima.

(2) Kad to okolnosti dopuštaju, neplaćeni dopust za slučajeve iz stavka 1. ovog članka može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

(3) Za trajanja neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom miruju.

VII. STRUKOVNA UNAPREĐENJA I IZUMI

Članak 27.

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

(2) 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.

VIII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI PRIMICI

1. Plaća

Članak 28.

(1) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću koja ne može biti u manjem iznosu od iznosa utvrđenog ovim Kolektivnim ugovorom, odnosno od iznosa minimalne plaće utvrđene posebnim propisom.

(2) Za izvršeni rad kod poslodavca radnika ima pravo na osnovnu plaću radnog mjesta na kojem radi i kada se za to ostvare uvjeti na sljedeće dodatke:

- dodatak na plaću za radni staž
- dodatak za rad u posebnim uvjetima
- dodatak na plaću za rad u uvjetima težim od uobičajenih (teži uvjeti rada).

Osnovna plaća radnog mjesta na kojem radnik radi je umnožak osnovice za obračun plaće i koeficijenta radnikovog radnog mjesta utvrđenog u tarifnom prilogu kolektivnog ugovora kod poslodavca.

(3) Radi stimuliranja i nagrađivanja radnika sukladno ciljevima, stanju, okruženju i strategiji razvoja pojedinog područja poslovanja poslodavca, kolektivnim ugovorom kod poslodavca mogu se utvrditi kriterije i mjerila za dodatno uvećanje plaće radnika.

1.1. Osnovna plaća

Članak 29.

(1) 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 ugovora, predstavlja najniži iznos kojeg je poslodavac dužan isplatiti radniku.

(2) Normalnim učinkom smatra se puno izvršenje utvrđene norme, uobičajene za obavljanje određenih poslova.

(3) 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 proaktivnosti, kao i ostale psihofizičke osobine potrebne za rad na određenom radnom mjestu.

(4) 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.

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

Članak 30.

(1) Osnovica za obračun plaće za najjednostavnije poslove označene koeficijentom 1 ne može biti niža od 3.040,00 kuna bruto.

(2) 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 servira i sl.

(3) 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 koje pruža poslodavac.

(4) Ukoliko kod poslodavca ne postoji Kolektivni ugovor, odnosno tarifni prilog, poslodavac je dužan isplaćivati osnovnu plaću za tipične poslove u djelatnosti najmanje u iznosu kako slijedi:

GRUPA SLOŽENOSTI POSLOVA		TIPIČNI POSLOVI	BRUTO u kunama
I.	JEDNOSTAVNI POSLOVI Pokazuje osnovno znanje. Potrebne osnovne vještine za obavljanje jednostavnih rutinskih poslova.	npr. kao što su poslovi sobarice, nosača prtljage, i drugi slični poslovi	3.440,00
II.	MANJE ZAHTJEVNI POSLOVI Pokazuje i koristi osnovno znanje na određenom području, koristi vještine za obavljanje zadataka. Pomoću jednostavnih sredstava za rad obavlja manje složene poslove.	npr: kao što su poslovi pomoćnog konobara, pomoćnog kuhara, pomoćnog recepcionara, pomoćnog slastičara i drugi slični poslovi	3.900,00
III.	ZAHTJEVNIJI POSLOVI Primjenjuje znanje na određenom području, preuzima odgovornost za izvršenje zadataka uz ograničenu samostalnost u radu.	npr: kao što su poslovi konobara, kuhar, slastičara, recepcionara i drugi slični poslovi	4.700,00

(5) Zbog specifičnosti organizacije i sistematizacije radnih mjesta, te naziva i opisa poslova kod poslodavca, tipični poslovi mogu biti raspoređeni u razrede koji se razlikuju od onih koji su navedeni u tabelarnom prikazu iz prethodnog stavka ovog članka samo ukoliko su u skladu s opisom poslova navedenim u grupi složenosti poslova.

1.2. Dodaci na osnovnu plaću

Članak 31.

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

(2) Pravo na povećanje osnovne plaće prema stavku 1. ovog članka pripada radniku za ukupni radni staž.

(3) 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.

(4) 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 32.

(1) Radnik koji rasporedom radnog vremena, sukladno potrebama procesa rada u ugostiteljstvu, radi nedjeljom, blagdanom, u noćnom radu i drugim uvjetima, ima pravo na povećanje osnovne plaće za sljedeće dodatke:

– za rad u dane blagdana i u neradne dane utvrđene zakonom

50%

– za rad nedjeljom	30%
– za noćni rad	30%
– za rad u drugoj smjeni u slučaju stalnog smjenskog rada	10%
– za dvokratni rad	10%
– za prekovremeni rad	50%.

(2) Prekovremenim radom smatra se rad duži od punog radnog vremena koji se naređuje pod uvjetima utvrđenim zakonom. Rad u preraspodijeljenom radnom vremenu ne smatra se prekovremenim radom.

(3) Noćnim radom u smislu ostvarenja prava na dodatak za noćni rad smatra se rad u razdoblju od 22.00 sata uvečer do 06.00 sati ujutro, osim ako kolektivnim ugovorom kod poslodavca nije drugačije uređeno.

(4) 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 dodataka utvrđuje se na način propisan stavkom 5. članka 29. ovog kolektivnog ugovora.

(5) Ako se radniku tijekom jednog dana ponove dva 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 33.

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

Članak 34.

(1) 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, ukoliko učenik i student s poslodavcem ne ugovore drukčije.

(2) Ukoliko nije zaključen ugovor sukladno prethodnom stavku, učenicima i studentima pripada nagrada razmjerno 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% i III. godine 70% i IV. godine 80% najniže osnovne plaće kod poslodavca.

2. Naknade plaće

Članak 35.

(1) Radnik, kada ne radi, ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario u normalnim uvjetima rada (osnovna plaća uvećana za dodatak na radni staž) u slijedećim slučajevima:

- za dane blagdana i neradne dane propisane zakonom,
- za dane kada koristi pravo na plaćeni dopust, za važne osobne potrebe
- kada 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 s potrebama i nalogom poslodavca
 - za rad u radničkom vijeću i sindikatu
 - kad poslodavac nije poduzeo mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, odnosno, ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, a radnik će zatražiti pred nadležnim sudom zaštitu.
- (2) Za vrijeme pripravnosti poslodavac će radniku isplatiti naknada plaće u visini od 10% satnice za provedene sate u pripravnosti od ponedjeljka do subote, odnosno 20% satnice za provedene sate u pripravnosti nedjeljom, odnosno za dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom.
- (3) Naknadu plaće koju poslodavac radniku isplaćuje, isplaćuje zajedno sa plaćom.
- (4) Naknada plaće isplaćuje se u novcu.

Članak 36.

(1) 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.

(2) Naknada plaće u visini 100% osnovice iz utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju pripada radniku za slučaj nesposobnosti za rad (bolovanja) zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu i drugih slučajeva određenih zakonom.

3. Prigodne nagrade

Članak 37.

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 38.

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 39.

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

5.2. Otpremnina u slučaju otkaza

Članak 40.

(1) Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu u slučajevima i najmanje u iznosu propisanom zakonom.

(2) 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 koji bi mu inače pripadao sukladno prethodnom stavku, osim ako je odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima sukladno zakonu.

5.3. Solidarna pomoć

Članak 41.

(1) Poslodavac će isplatiti radniku ili radnikovoj obitelji solidarnu pomoć u sljedećim slučajevima:

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

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

(3) Poslodavac može isplatiti solidarnu pomoć radniku u slučaju smrti člana uže obitelji.

Pod članom uže obitelji smatraju se: supružnik, životni partner, roditelji i djeca.

5.4. Dnevnica za službeni put

Članak 42.

(1) 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.

(2) Poslodavac 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 43.

(1) 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.

(2) Poslodavac koji radniku osigurava smještaj i/ili prehranu na terenu ima pravo utvrditi pripadajući iznos terenskog dodatka.

5.6. Naknada za odvojeni život

Članak 44.

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 45.

(1) Poslodavac je dužan radniku isplatiti jubilarnu nagradu za neprekidni radni staž kod istog poslodavca, najmanje u visini najvišeg 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 i svakih navršenih pet godina radnog staža.

(2) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca/pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrditi slučajeve prekida staža koje poslodavac smatra neprekidnim stažem.

(3) 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 46.

(1) Radnik ima pravo na pokriće troškova prijevoza na posao i s posla od strane poslodavaca; kroz isplatu naknade u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prijevozom prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte, kupnjom pojedinačne prijevozne karte za prijevoz javnim prometom ili osiguranjem prijevoza na drugi odgovarajući način.

(2) U slučajevima kada postoji mogućnost korištenja 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.

(3) 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.

(4) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca može se urediti i drugačiji način utvrđivanja naknade troškova prijevoza (definiranjem njezine visine po prijednom kilometru ili sl.) te se može odrediti minimalna i maksimalna udaljenost za koju radnik ostvaruje ovo pravo.

5.9. Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 47.

Radnik koji po nalogu poslodavca koristi osobno vozilo za službene potrebe ima pravo na naknadu troškova toga korištenja u visini propisanoj poreznim propisima kao maksimalno neoporezivoj po prijednom kilometru.

5.10. Dar djetetu

Članak 48.

Poslodavac je dužan jednom godišnje radniku, koji ima dijete do 15 godina života, osigurati prigodni dar ili isplatiti novac za dar najmanje u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima za tu namjenu.

IX. NAKNADA ŠTETE

Članak 49.

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

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

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 50.

(1) Ugovor o radu prestaje na način, po postupku i uz uvjete propisane zakonom.

(2) 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 kojem slučaju otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana.

XI. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

1. Zaštita prava i pritužbe na odnos prema radniku

Članak 51.

(1) 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.

(2) 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.

(3) Neovisno od postupka utvrđenog stavkom 1. ovog članka, radnik koji smatra da je prema njemu nepravedno postupano od strane nadređenog radnika, suradnika ili uprave društva, može se na postupanje prema njemu žaliti nadređenom ili upravi društva, a može se obratiti za posredovanje radničkom vijeću.

2. Mirenje u individualnim radnim sporovima

Članak 52.

Ugovorne strane suglasne su da će sve individualne radne sporove rješavati mirnim putem, na način i po postupku predviđenim Pravilnikom o mirenju u individualnim radnim sporovima, koji će donijeti poslodavac uz prethodnu suglasnost sindikata.

Članak 53.

Stručne i organizacijsko-administrativne poslove u postupku mirenja iz članka 52. obavljat će tajnik kojeg imenuje poslodavac iz redova radnika uz prethodnu suglasnost sindikata.

XII. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 54.

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

(2) 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.

(3) 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 tijela sindikata 7 dana.

Članak 55.

(1) Poslodavac je dužan sindikatu osigurati:

- odgovarajući prostor za rad i odražavanje sastanaka,
- tehničko-administrativne usluge u svrhu ostvarivanja sindikalne funkcije
- slobodnu podjelu tiska i priopćenja koja se odnose na problematiku radnopravnog 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/pozajmica putem isplatne liste, a uz pisanu suglasnost radnika temeljem pristupnice sindikatu.

(2) Sindikalnom povjereniku bez prethodne suglasnosti sindikata za vrijeme obavljanja njegove dužnosti kao i najmanje šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti nije moguće otkazati ugovor o radu i na bilo koji način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove uvjete rada i u odnosu na druge radnike.

(3) O izboru sindikalnog povjerenika ili imenovanju sindikalnog predstavnika, sindikat je dužan obavijestiti poslodavca u roku od 10 dana od dana njegovog izbora odnosno imenovanja.

Članak 56.

(1) Sindikalni povjerenik, sindikalni predstavnik 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.

(2) Poslovna tajna utvrđuje se posebnim pravilnikom koji donosi poslodavac.

XIII. PRAVA I OBVEZE UGOVORNIH STRANA I NAČIN RJEŠAVANJA SPOROVA

1. Socijalni mir

Članak 57.

(1) Ugovorne strane dužne su zalagati se za poštivanje odredaba ovog Kolektivnog ugovora i primjenjivati ga u potpunosti.

(2) 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.

(3) Za vrijeme važenja ovog Kolektivnog ugovora strane će se suzdržati od bilo kojeg oblika industrijskih akcija, pod uvjetima iz stavaka 1. i 2. ovog članka.

(4) Obveza čuvanja socijalnog mira ne odnosi se na pitanja o kojima je pokrenuta inicijativa za otpočinjanje pregovora na bilo kojoj razini pregovaranja, te na poziv sindikalne središnjice ili međunarodne udruge, čiji je pojedini sindikat član.

(5) Obveza čuvanja socijalnog mira ne odnosi se na organiziranje štrajka zbog ne isplate plaće, naknade plaće i drugih novčanih prava radnika, temeljem ZR-a.

Članak 58.

(1) Postupak za sklapanje novog Kolektivnog ugovora pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorne strane.

(2) Ugovorna strana koja želi izmjenu ili dopunu Kolektivnog ugovora predlaže drugoj strani svoj obrazloženi zahtjev u pisanom obliku.

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

(4) 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.

2. Mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova

Članak 59.

Ugovorne strane suglasne su da će postupak mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova provoditi po važećim zakonskim propisima.

Članak 60.

(1) Ako je mirenje neuspješno, strane spora mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži.

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

(3) Postup pred arbitražom strane mogu urediti posebnim pravilnikom.

(4) 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.

(5) Arbitraža može odlučiti samo o pitanjima koja su pred nju iznijele strane spora.

Članak 61.

(1) 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.

(2) Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, arbitraža će svoju odluku temeljiti na pravičnosti.

(3) Ako se strane spora u kolektivnom ugovoru ili sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu ne odrede drugačije, arbitražna odluka mora biti obrazložena.

(4) Protiv arbitražne odluke nije dopuštena žalba.

(5) Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, arbitražna odluka ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

3. Tijelo za tumačenje kolektivnog ugovora

Članak 62.

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

(2) Zajedničko tijelo ima šest članova od kojih svaka strana imenuje trojicu.

4. Otkaz kolektivnog ugovora

Članak 63.

(1) Svaka strana može otkazati Kolektivni ugovor.

(2) Otkaz je potrebno drugoj strani prethodno najaviti i obrazložiti u pisanom obliku u roku koji ne može biti kraći od tri mjeseca. Razlozi za otkazivanje su:

– poremećaji na tržištu koji imaju negativan učinak na djelatnosti iz članka. 1. stavak 3. ovoga kolektivnog ugovora

– poremećaji u poslovanju kod poslodavaca na koje se ovaj kolektivni ugovor primjenjuje a koji mogu prouzročiti znatne financijske probleme i ugroziti daljnje poslovanje.

(3) Po otkazivanju Kolektivnog ugovora, svaka strana može tražiti sklapanje kolektivnog ugovora.

Članak 64.

Ugovorne strane su suglasne da se postojeća zatečena visina ugovorene plaće pojedinog radnog mjesta pod kojim se smatra osnovna plaća te stalni i povremeni dodaci osim dodataka iz članka 32. ovog kolektivnog ugovora i druga prva ugovorena kolektivnim ugovorima ili drugim aktima na razini trgovačkih društava, obrtnika, neće umanjivati usklađivanjem s ovim kolektivnim ugovorom.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 65.

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

Članak 66.

Ovaj kolektivni ugovor sklapa se na određeno vrijeme do 31. prosinca 2019. godine.

Članak 67.

(1) Smatra se da je ovaj Kolektivni ugovor sklopljen kad ga potpišu ovlašteni predstavnici potpisnika, a primjenjuje se od 1. travnja 2018. godine.

(2) Kolektivni ugovor će se objaviti na način kako je to utvrđeno Pravilnikom o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora.

Članak 68.

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

Hrvatska udruga poslodavaca
Udruga ugostiteljstva i turizma
Željko Kukurin, v. r.

Sindikata turizma i usluga Hrvatske
Eduard Andrić, v. r.
Sindikata Istre, Kvarnera i Dalmacije
Bruno Bulić, v. r.