

**Javna ustanova Park prirode Telašćica** (skraćeni naziv: PP Telašćica), Sali X 1, 23281 Sali, zastupana po ravnatelju mr. sc. Krešimiru Rašanu (u daljnjem tekstu: Poslodavac)

i

**Sindikata turizma i usluga Hrvatske**, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV br. 2, zastupan po predsjedniku Eduardu Andriću (u daljnjem tekstu: Sindikat) zajedno u tekstu: Ugovorne strane,

zaključili su dana 12. srpnja 2023. godine

## **KOLEKTIVNI UGOVOR ZA JAVNU USTANOVU PARK PRIRODE TELAŠĆICA**

### **TEMELJNE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovaj Kolektivni ugovor (u daljnjem tekstu: Ugovor) zaključuju PP Telašćica i Sindikat turizma i usluga Hrvatske koji u njoj ima organizirane članove.

Ovim se Ugovorom na razini PP Telašćica, utvrđuju međusobna prava i obveze potpisnika ovoga Ugovora kao i prava i obveze iz rada i po osnovi rada radnika zaposlenih u PP Telašćica.

Ovaj Ugovor primjenjuje se od 1. srpnja 2023. na području Republike Hrvatske.

#### **Članak 2.**

Odredbe ovoga Ugovora primjenjuju se neposredno, osim u slučajevima kada su pojedina pitanja za radnike povoljnije uređena drugim propisima, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili općim aktom poslodavca.

#### **Članak 3.**

Svi izrazi koji označavaju određenu osobu, a koji su u ovom ugovoru napisani u muškom rodu, označavaju u cijelom tekstu Ugovora, u jednakom smislu i značenju za osobe oba spola.

### **SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

#### **Zasnivanje radnog odnosa**

#### **Članak 4.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

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

### **Članak 5.**

Za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove kod poslodavca raspisuje se javni natječaj.

Javni natječaj iz stavka 1. ovoga članka oglašava se na mrežnoj stranici i oglasnoj ploči Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na mrežnoj stranici i oglasnoj ploči Poslodavca te u „Narodnim novinama“.

Poslodavac je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima javnog natječaja, odnosno oglasa.

Javni natječaj nije potreban za sklapanje ugovora o radu:

- Ako radnici u radnom odnosu na neodređeno vrijeme i ispunjavaju uvjete tog radnog mjesta žele promjenu tog radnog mjesta, te u
- drugim slučajevima kada to nije potrebno po zakonu.

Kada se kod poslodavca ukaže potreba za popunjavanjem radnog mjesta, Poslodavac je obvezan objaviti interni oglas na oglasnim pločama, kako bi se radnicima koji imaju ugovor o radu na neodređeno vrijeme i ispunjavaju uvjete tog radnog mjesta, omogućio prelazak na upražnjeno radno mjesto, izmjenom ugovora o radu bez raspisivanja javnog natječaja.

Radnici na određeno vrijeme za rad na sezonskim poslovima, posebice na poslovima u ugostiteljskoj, turističkoj djelatnosti te na poslovima održavanja i prijevoza, primaju se putem oglasa, koji se objavljuje na mrežnoj stranici i oglasnoj ploči Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te na mrežnoj stranici i oglasnoj ploči Poslodavca.

Iznimno od odredbe stavka 6. ovoga članka oglas nije potreban za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme za sezonske poslove kada obavljanje posla ne trpi odgodu i/ili bi mogla nastati šteta za Poslodavca.“

### **Probni rad**

### **Članak 6.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

- mjesec dana za radna mjesta IV vrste, za koje je uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola
- dva mjeseca za radna mjesta III vrste, za koje je opći uvjet srednja stručna sprema
- tri mjeseca za radna mjesta II vrste, za koje je opći uvjet viša stručna sprema
- šest mjeseci za radna mjesta I vrste, za koje je opći uvjet visoka stručna sprema.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja razlog za otkazivanje ugovora o radu.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje 7 dana.

## **Ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove**

### **Članak 7.**

Poradi pretežno sezonskog poslovanja, za obavljanje stalnih sezonskih poslova može se sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove.

U slučaju sklapanja ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje, obračunavanja i plaćanja doprinosa za produženo osiguranje prema propisima o mirovinskom osiguranju je poslodavac.

Osim obveznih uglavaka, ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati i dodatne uglavke o:

- uvjetima i vremenu za koje će poslodavac uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje
- roku u kojem je poslodavac dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u narednoj sezoni
- roku u kojem je radnik dužan izjasniti se o ponudi iz točaka 1. i 2. ovoga stavka, a koji rok ne može biti kraći od osam dana.

Ako radnik neopravdano odbije ponudu za sklapanje ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac ima pravo od radnika tražiti povrat sredstava za uplaćene doprinose.

## **RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI**

### **Raspored radnog vremena**

#### **Članak 8.**

Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet odnosno šest radnih dana.

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

Dvokratnim radnim vremenom smatra se rad s prekidom dužim od 90 minuta.

Rad u smjenama je organizacija rada prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena. Smjenski radnik je radnik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, obavlja posao u različitim smjenama.

Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja u prijedpodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna.

Poslodavac donosi, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, pisanu odluku o rasporedu radnog vremena.

Radnik mora biti obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, u pisanom obliku, s točno naznačenim satom početka rada, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada ili drugim slučajevima prijeko potrebe.

### **Preraspodjela radnog vremena**

#### **Članak 9.**

Zbog sezonske prirode djelatnosti, zastoja u poslu, odnosno povećanja obima poslova u određenom vremenu, prirode određenih poslova odnosno ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom neprekidnih dvanaest mjeseci u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punoga ili nepunoga radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punoga ili nepunog radnog vremena.

O preraspodjeli radnog vremena poslodavac sklapa sporazum s radničkim vijećem.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 60 sati tjedno, pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci.

### **Evidencija radnog vremena**

#### **Članak 10.**

Poslodavac je dužan voditi evidenciju radnog vremena.

Na zahtjev radnika ili na zahtjev radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika poslodavac je dužan dostaviti evidenciju iz stavka 1. ovoga članka.

### **Stanka**

#### **Članak 11.**

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi poslodavac.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Iznimno za radnike koji rade na poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, pravo na stanku osigurava se višekratnim korištenjem odmora u kraćem trajanju.

### **Dnevni odmor**

#### **Članak 12.**

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

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 8 sati neprekidno, pod uvjetom da se tom radniku osigura zamjenski dnevni odmor jednak propuštenim satima odmora, odmah po okončanju razdoblja rada zbog kojeg je koristio kraći dnevni odmor.

Kod osiguranja zamjenskog odmora poslodavac je dužan voditi brigu o zaštiti zdravlja radnika.

### **Tjedni odmor**

#### **Članak 13.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 12. ovoga Ugovora.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 20 sata pod uvjetom da mu poslodavac osigura zamjenski odmor jednak propuštenim satima odmora, odmah po okončanju razdoblja rada zbog kojeg je koristio kraći tjedni odmor.

Kod osiguranja zamjenskog odmora poslodavac je dužan voditi brigu o zaštiti zdravlja radnika.

### **Godišnji odmor**

#### **Članak 14.**

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima ga, ni uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće u potpunosti zaštititi od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Prilikom određivanja godišnjeg odmora u danima računa se da tjedan ima 5 radnih dana.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašten liječnik i plaćeni dopust, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

### Članak 15.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora računa se na način da se 20 radnih dana godišnjeg odmora za svakog radnika uvećava prema pojedinačno određenim mjerilima:

a) s obzirom na uvjete rada:

– rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada	2 radna dana
– rad u smjenama ili redovni rad nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom	1 radni dan

b) s obzirom na složenosti poslova:

– radnici na poslovima I vrste VSS	5 radnih dana
– radnici na poslovima II vrste VŠS	4 radna dana
– radnici na poslovima III vrste SSS/KV	3 radna dana
– radnici na poslovima IV vrste NSS/NKV	2 radna dana

c) s obzirom na dužinu radnog staža:

– od navršenih 5 do navršenih 15 godina radnog staža	4 radna dana
– od navršenih 15 do navršenih 25 godina radnog staža	5 radnih dana
– od navršenih 25 do navršenih 35 godina radnog staža	6 radnih dana
– od navršenih 35 i više godina radnog staža	7 radnih dana

d) s obzirom na posebne socijalne uvjete:

– roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom	2 radna dana
– roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete	još po 1 radni dan
– samohranom roditelju	3 radna dana
– roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu	3 radna dana
– osobi s invaliditetom	2 radna dana
– osobi s tjelesnim oštećenjem najmanje 50%	2 radna dana
– radniku koji je ostvario iznadprosječan rezultat rada	2 radna dana

Ukupan broj dana godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

#### **Članak 16.**

Radnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnoga rada kod ovoga poslodavca.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, plaćenog dopusta, dužnosti građana u obrani ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovoga članka.

#### **Članak 17.**

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije ostvario pravo na puni godišnji odmor jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu prestaje radni odnos prije prvog srpnja tekuće godine.

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor.

#### **Članak 18.**

Ništavan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor ili o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

#### **Članak 19.**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne isplaćene mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

#### **Članak 20.**

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se rasporedom korištenja godišnjeg odmora.

Raspored korištenja godišnjeg odmora donosi poslodavac, a nakon prethodnog savjetovanja s radničkim vijećem, vodeći računa i o pisanjoj želji svakoga pojedinog radnika.

Raspored korištenja godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka donosi se najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

#### **Članak 21.**

Na temelju rasporeda korištenja godišnjeg odmora poslodavac donosi za svakog radnika posebnu odluku kojom mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora, prema mjerilima iz članka 15. ovoga Ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

#### **Članak 22.**

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

#### **Članak 23.**

U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, bez obzira na razlog prestanka ugovora o radu.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se, sukladno odredbi članka 19. ovoga Ugovora, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

#### **Članak 24.**

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova.

Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi poslodavac.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

#### **Članak 25.**

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

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

Putnim troškovima iz stavka 2. smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

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

#### **Plaćeni dopust**



## Članak 26.

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

- sklapanje braka.....5 radnih dana
- rođenje djeteta .....5 radnih dana
- smrti supružnika, životnog partnera, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka.....5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika ili životnog partnera ..... 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja..... 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja.....4 radna dana
- za dobrovoljno davanje krvi..... 2 radna dana
- teške bolesti supružnika, životnog partnera, djeteta ili roditelja ako se nalazi izvan mjesta stanovanja..... 3 radna dana
- nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama.....1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr..... 5 radnih dana
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika.....5 radnih dana
- za svaki ispit za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe..... 1 radni dan
- za završni rad za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe..... 2 radna dana

Radnik ima pravo na korištenje maksimalno 10 dana plaćenog dopusta u jednoj kalendarskoj godini osim kad je u pitanju smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka ili dobrovoljno davanje krvi.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka i za svako dobrovoljno davanje krvi.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Plaćeni dopust iz stavka 1. točki. 9. i 10. ovoga članka radnik može koristiti u skladu s potrebama posla uz odobreni pisani zahtjev.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s poslodavcem.

**ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I SIGURNOST NA RADU**

## **Članak 27.**

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu zdravlja i života radnika.

Poslodavac će osigurati radniku radnu i zaštitnu odjeću i obuču sukladno propisima o zaštiti na radu.

Poslodavac će radniku, koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada, osigurati provedbu mjera specifične zdravstvene zaštite sukladno posebnom propisu.

## **Članak 28.**

Poslodavac ima obvezu svakom radniku osigurati odgovarajuće osposobljavanje za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, posebno u obliku obavijesti i naputaka koji se odnose na njegovo radno mjesto i posao i to: kad radnika prima na posao, ako radnika premješta na drugi posao, ako se uvodi nova radna oprema ili mijenja postojeća, te ako se uvodi nova tehnologija.

Osposobljavanje se obavlja u radno vrijeme i na teret poslodavca.

## **Članak 29.**

Radnik je obvezan:

- raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada,
- održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim zaštitnim sredstvima kao i na neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,
- upoznati poslodavca ili nadležnog liječnika, pri sklapanju ugovora o radu i u tijeku rada, na tjelesne nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život i zdravlje radnika ili njegovu radnu sredinu,
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
- podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti,
- pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen.

Svako postupanje koje nije sukladno stavku 1. ovoga članka predstavlja povredu radne obveze i opravdani razlog za otkazivanje ugovora o radu (redoviti, odnosno izvanredni).

### **Članak 30.**

Povjerenika radnika za zaštitu na radu biraju radnici, neposredno.

Radnici biraju onoliko povjerenika za zaštitu na radu koliko prema kriterijima zastupljenosti imaju pravo izabrati članova radničkog vijeća.

Poslodavac se obvezuje osigurati sve tehničko administrativne uvjete za provođenje izbora za povjerenike radnika za zaštitu na radu sukladno općem propisu o radu.

Izabrani povjerenici za zaštitu na radu biraju svojeg koordinatora.

### **Članak 31.**

Povjerenik radnika za zaštitu na radu iz članka 30. ovoga Ugovora djeluje u interesu radnika na području zaštite na radu, te prati primjenu propisa i naređenih mjera zaštite na radu u radnoj sredini u kojoj je izabran, s pravima i dužnostima utvrđenim Zakonom o zaštiti na radu.

O svom radu povjerenik radnika za zaštitu na radu je dužan najmanje svaka tri mjeseca izvijestiti radničko vijeće.

### **Članak 32.**

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

Ako povjerenik radnika za zaštitu na radu na zahtjev poslodavca sudjeluje u planiranju unapređenja uvjeta rada i sl. ili na zahtjev inspektora rada prisustvuje inspekcijskim nadzorima te radi obnašanja svojih dužnosti izostane s rada više od vremena utvrđenog stavkom 1. ovoga članka ima i za to vrijeme pravo na naknadu plaće kao da je radio.

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

Povjerenik radnika za zaštitu na radu iz stavka 1. ovoga članka može udružiti sate za rad u sindikatu i radničkom vijeću sukladno sklopljenom sporazumu s poslodavcem.

## **PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I OSTALA NOVČANA PRIMANJA**

### **Članak 33.**

Plaću radnika čini osnovna plaća sukladno Zakonu o plaćama u javnim službama i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodaci na osnovnu plaću su: uvećanja plaće, stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada i dodaci na plaću.

#### **Članak 34.**

Plaća se isplaćuje unatrag jedanput mjesečno za protekli mjesec.

Poslodavac je dužan plaću za protekli mjesec isplatiti do 15. u tekućem mjesecu.

U slučaju da poslodavac ne isplati plaću u navedenom roku, radniku treba uručiti obračun neisplaćene plaće, naknade ili otpremnine sukladno pozitivnim propisima.

Obračuni iz stavka 3. ovoga članka su ovršne isprave.

#### **Uvećanje plaće**

#### **Članak 35.**

Osnovna plaća radnika uvećat će se za svaki sat rada, i to:

- za rad noću 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad nedjeljom 50%
- za rad subotom 25%
- za rad blagdanom i neradnim danom utvrđenim zakonom 150%
- za rad na dan Uskrsa 150%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 90 minuta 10%
- za smjenski rad 10%

Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Dodatak za rad u smjenama isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni.

#### **Stimulacija**

#### **Članak 36.**

Kad radnik posebne radne zadatke radnog mjesta na kojem radi obavlja u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate, poslodavac mu može isplatiti povećanu plaću (stimulaciju).

Odluku o isplati stimulacije donosi ravnatelj.

Stimulacija može iznositi najviše 30% od iznosa osnovne plaće radnika isplaćene u mjesecu za koji se radniku daje stimulacija.

### **Naknada plaće za vrijeme bolovanja**

#### **Članak 37.**

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini od 85% od njegove osnovne plaće ostvarene u tri mjeseca prije bolovanja.

Naknada u 100% iznosu osnovne plaće pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

### **Regres za godišnji odmor**

#### **Članak 38.**

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu koji ne smije biti manji od polovice neoporezivog iznosa za tu namjenu prema Pravilniku o porezu na dohodak, a sukladno Zakonu o porezu na dohodak.

Poslodavac je dužan regres isplatiti radnicima koji ostvaruju pravo na godišnji odmor za tekuću godinu s plaćom za lipanj, a najkasnije do kraja tekuće godine radnicima koji pravo na godišnji odmor ostvare u drugoj polovici godine.

Pravo na regres ima svaki radnik koji u tekućoj godini koristi puni ili razmjerni dio godišnjeg odmora.

### **Otpremnina za odlazak u mirovinu**

#### **Članak 39.**

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini tri proračunske osnovice.

### **Solidarna pomoć**

#### **Članak 40.**

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana – jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice
- nastanka invalidnosti radnika, malodobne djece ili supružnika radnika – u visini jedne proračunske osnovice
- rođenja djeteta – u visini 50% jedne proračunske osnovice.

Nastanak invalidnosti radnika i supružnika utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja o općoj nesposobnosti za rad.

Nastanak invalidnosti malodobnog djeteta utvrđuje se pravomoćnim rješenjem o invalidnosti nadležne službe socijalne skrbi.

Radi pokrivanja participacije pri liječenju i radi kupnje, odnosno pokrivanja participacije prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja pomagala i lijekovi su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke prijeko potrebni i nenadomjestivi za radnika, dijete ili supružnika, radniku pripada pomoć u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa jedne proračunske osnovice jednom godišnje.

### **Solidarna pomoć obitelji radnika**

#### **Članak 41.**

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja rada – 3 proračunske osnovice i troškove pogreba
- smrti radnika – 2 proračunske osnovice
- smrti supružnika, životnog partnera, djeteta ili roditelja – 1 proračunsku osnovicu.

#### **Članak 42.**

Pod proračunskom osnovicom smatra se proračunska osnovica propisana Zakonom o izvršavanju Državnog proračuna Republike Hrvatske za tekuću godinu.

### **Naknada za odvojeni život**

#### **Članak 43.**

Radniku pripada dnevnicu ukoliko po nalogu poslodavca bude upućen na rad izvan sjedišta poslodavca ili prostora kojim upravlja poslodavac, pa je time mjesto rada različito od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta toga radnika, pri čemu se obitelji smatra bračni drug, djeca, posvojenik, pastorak i štićenik, ako su prijavljeni na istoj adresi stanovanja kao i radnik.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka nema radnik koji živi odvojeno od obitelji ako je:

- mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji na temelju osobnog zahtjeva,
- putem javnog natječaja primljen u radni odnos u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji,
- mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji, temeljem obveze preuzete ugovorom o školovanju,
- obitelj odselila u drugo mjesto.

Naknada se isplaćuje za pokriće povećanih troškova života zbog odvojenosti od obitelji, odnosno rada i stalnog mjesta boravka izvan mjesta stalnog prebivališta.

Ukoliko je radniku osiguran odgovarajući smještaj ili cjelodnevna prehrana, visina naknade umanjit će se 25%, a ako su mu osigurani i odgovarajući smještaj i cjelodnevna prehrana, visina naknade umanjit će se 50%.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i korištenja neplaćenog dopusta, radniku ne pripada naknada za odvojeni život od obitelji. Ako je radnik koristio godišnji odmor, neplaćeni dopust, u mjesecu za koji je isplaćena naknada za odvojeni život, iznos naknade za odvojeni život za sljedeći mjesec se razmjerno tom broju dana umanjuje.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza za posjet obitelji dva puta mjesečno i to prijevoznim sredstvom najpovoljnijim za poslodavca.

Ugovorne strane suglasne su da visina naknade za odvojeni život od obitelji radnika iznosi najmanje 132,72 eura.

Radnik nema pravo na naknadu iz stavka 1. ovoga članka za mjesec u kojem nije radio niti jedan dan, neovisno o razlozima.

Naknada za odvojeni život od obitelji i naknada troškova prijevoza od mjesta prebivališta do mjesta rada međusobno se isključuju.

### **Naknada troškova prijevoza na posao i s posla**

#### **Članak 44.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao sukladno ugovorenom u Temeljnem kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama.

### **Osiguranje**

#### **Članak 45.**

Poslodavac će osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

### **Jubilarna nagrada**

#### **Članak 46.**

Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni radni staž kod poslodavca kada navrší:

- 5 godina – u visini 1,00 osnovice iz stavka 2. ovoga članka,
- 10 godina – u visini 1,25 osnovice iz stavka 2. ovoga članka,
- 15 godina – u visini 1,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka,
- 20 godina – u visini 1,75 osnovice iz stavka 2. ovoga članka,
- 25 godina – u visini 2,00 osnovice iz stavka 2. ovoga članka,

- 30 godina – u visini 2,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka,
- 35 godina – u visini 3,00 osnovice iz stavka 2. ovoga članka,
- 40 godina – u visini 4,00 osnovice iz stavka 2. ovoga članka,
- 45 godina i svakih idućih 5 godina – u visini 5,00 osnovice iz stavka 2 ovoga članka.

Osnovica za isplatu jubilarne nagrade iznosi najmanje 238,90 eura.

Jubilarna nagrada radniku se isplaćuje u slijedećem mjesecu nakon mjeseca u kojem je stekao pravo na jubilarnu nagradu.

### **Dar djetetu**

#### **Članak 47.**

Poslodavac će radniku, roditelju djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, isplatiti dar, najmanje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima za tu namjenu.

### **Naknada troškova prehrane**

#### **Članak 48.**

Poslodavac će tijekom godine mjesečno radniku isplaćivati novčanu paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane radnika u visini neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima za tu namjenu.

Radnici kojima je osigurana prehrana od strane poslodavca, nemaju pravo na novčanu paušalnu naknadu iz stavka 1.

### **Novčana nagrada za radne rezultate**

#### **Članak 49.**

Radnik ima pravo na isplatu novčane nagrade za radne rezultate u iznosu 500,00 eura.

### **NAKNADA ŠTETE**

### **Odgovornost radnika**

#### **Članak 50.**

Radnik je u obvezi čuvati povjerena sredstva rada i s njima postupati s dužnom pažnjom.

Povreda odredbe stavka 1. ovoga članka predstavlja osnovu za otkaz ugovora o radu, odnosno naknade štete.



Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari obavlja se putem vještačenja.

#### **Članak 51.**

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 66,36 eura, ako je prouzrokovana:

1. tučnjava više radnika u vrijeme rada,
2. kašnjenje u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnoga vremena,
3. neopravdani izostanak s rada,
4. uzrokovanje zastoja u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad,
5. nemarno obavljanje poslova i radnih zadaća,
6. prestankom rada prije isteka otkaznoga roka.

#### **Članak 52.**

Ako je šteta prouzročena štetnom radnjom mnogo veća od utvrđenoga iznosa naknade, ravnatelj može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

#### **Članak 53.**

Radnik je obvezan obavljati poslove pravodobno, savjesno, stručno i odgovorno, vodeći računa o mogućim posljedicama protivnog postupanja.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadila Ustanova, dužan je Ustanovi naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

#### **Članak 54.**

Radniku će se naknada štete smanjiti pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete, ako je radnik poduzeo sve da se šteta otkloni, a osobito:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično ukloniti radom u Ustanovi ili njenim sredstvima,
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila,
- ako se radi o invalidu, starijem radniku, samohranom roditelju ili skrbniku,

- ako se radi o manjoj šteti.

Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovoga članka iznosi najmanje 20%, a radnika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

Odredbe stavaka 1. i 2. ovoga članka ne odnose se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom počinjenim s namjerom.

### **Odgovornost Ustanove**

#### **Članak 55.**

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Ustanova je dužna radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Ustanova uzrokovala radniku povredom njegovih prava iz radnoga odnosa.

### **ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**

#### **Članak 56.**

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je on sposoban. Ponudeni poslovi što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

### **Zaštita radnika**

#### **Članak 57.**

U slučaju kada tijekom radnog staža radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti utvrđene rješenjem nadležnog tijela i ispunjenjem jednog od sljedećih uvjeta:

- starosti – 5 godina pred punu starosnu mirovinu ili
- profesionalne bolesti ili
- ozljede na radu

poslodavac je obavezan radniku osigurati odgovarajući posao i to bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.

Pod plaćom iz stavka 1. ovoga članka računa se osnovna plaća i dodaci na plaću.

Radniku pripada od dana nastanka invalidnosti, odnosno utvrđenog smanjenja radne sposobnosti te od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije, do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, plaća u iznosu plaće radnog mjesta na koje je do tada bio raspoređen.

## **Zaštita dostojanstva radnika**

### **Članak 58.**

Radnik ima pravo na poštovanje osobnosti i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u svezi s obavljanjem poslova radnog mjesta.

Osobnost i dostojanstvo radnika štite se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i svih osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

U ostvarenju ovoga prava stranke ovoga Ugovora obvezuju se kod poslodavca promicati odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe radnika te svako neželjeno ponašanje i postupke kojim se takvi odnosi narušavaju opisati, prepoznati, spriječiti i sankcionirati, a sve u skladu s pozitivnim propisima.

### **Članak 59.**

U svrhu stvaranja ozračja tolerancije, razumijevanja i uvažavanja radnika poslodavac će voditi posebnu brigu o informiranju, osvješćivanju i senzibiliziranju zaposlenih u javnoj ustanovi za problematiku zaštite dostojanstva te edukaciji ovlaštenih osoba sukladno posebnim propisima.

## **DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA**

### **Članak 60.**

Poslodavac se obvezuje osigurati provedbu svih prava vezanih uz sindikalno organiziranje i zaštite prava radnika utvrđenih u Ustavu Republike Hrvatske, ratificiranim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, podzakonskim propisima i ovim Ugovorom.

### **Članak 61.**

Poslodavac se obvezuje da neće svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika na učlanjenje u sindikat.

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se svaki pritisak od strane poslodavca na radnike, članove sindikata, usmjeren na njihovo istupanje iz sindikalne organizacije.

Sindikata se obvezuje svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovom Ugovoru.

#### **Članak 62.**

Sindikata je dužan obavijestiti poslodavca o izboru, odnosno imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

#### **Članak 63.**

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to tri sata po članu sindikata godišnje.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku iz stavka 1. ovoga članka, pored prava na naknadu plaće, omogućiti i izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija, kako u zemlji tako i u inozemstvu, najviše 10 dana.

Svaka ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalnih dužnosti, sukladno posebnim propisu, smatra se ozljedom na radu.

#### **Članak 64.**

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

#### **Članak 65.**

Sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće:

- otkazati ugovor o radu, ili
- na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Ako se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti arbitražna odluka.

#### **Članak 66.**

Prije donošenja odluka važnih za položaj radnika, poslodavac se mora o tome savjetovati s radničkim vijećem sukladno Zakonu o radu.

#### **Članak 67.**

Poslodavac ili osoba koju on ovlasti je dužna, na zahtjev sindikalnog povjerenika, primiti sindikalnog povjerenika (uz mogućnost prisustvovanja ovlaštenog predstavnika sindikata) na razgovor i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku radnika, najkasnije u roku od 8 dana od predaje pisanog zahtjeva za prijam.

#### **Članak 68.**

Poslodavac je dužan, bez naknade, osigurati za rad sindikata najmanje sljedeće uvjete:

- prostoriju za rad u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, faksa, interneta te drugih raspoloživih tehničkih pomagala,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, a po potrebi i drugih obustava preko isplatnih lista u računovodstvu odnosno prilikom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun sindikata, a na temelju pisane izjave članova sindikata (pristupnica i sl.),
- oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju radnika.

Ugovorne strane su suglasne da će se u onim poslovnim jedinicama u kojima postoji stalna veza s internetom i odgovarajuća tehnička infrastruktura (računalna oprema, lokalna mreža), sindikalnom povjereniku omogućiti pristup internetu bez naplate.

#### **Članak 69.**

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku ili drugom ovlaštenom predstavniku sindikata jednom u tri mjeseca omogućiti održavanje sastanka u radnom vremenu na način koji ne šteti poslovanju poslodavca.

### **MIRNO RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA**

#### **Kolektivni radni sporovi**

#### **Članak 70.**

Za rješavanje kolektivnih radnih sporova između potpisnika ovoga Ugovora koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, mora se provesti postupak mirenja.

Postupak mirenja provodi se u skladu s odredbama Zakona o radu i Zakona o mirenju.

#### **Individualni radni sporovi**

#### **Članak 71.**

Ugovorne strane ugovaraju mogućnost rješavanja individualnih radnih sporova mirenjem na način i po postupku predviđenim zakonskim propisima i Pravilnikom o mirenju u individualnim radnim sporovima.

Stručne i organizacijsko-administrativne poslove u postupku mirenja iz stavka 1. ovoga članka obavljat će osoba koju imenuje poslodavac iz redova radnika uz prethodnu suglasnost sindikata.

## **SOCIJALNI MIR**

### **Članak 72.**

Ugovorne strane za vrijeme trajanja ovoga Ugovora obvezuju se na socijalni mir.

Dozvoljen je štrajk solidarnosti, uz obveznu prethodnu najavu, ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore u industrijskim akcijama koje organiziraju hrvatska, europska ili svjetska asocijacija čiji je član sindikat potpisnik ovoga Ugovora.

## **TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA**

### **Članak 73.**

Za tumačenja odredaba i praćenje primjene ovoga Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničko tijelo.

Zajedničko tijelo ima šest članova od kojih svaka ugovorna strana imenuje po tri člana.

Sve odluke zajedničko tijelo donosi većinom glasova prisutnih.

Zajedničko tijelo je dužno odgovoriti na postavljeni upit, u pravilu, u roku od 30 dana od dana zaprimanja upita.

Ugovorne strane dužne su se pridržavati danog tumačenja.

Problem jednakog broja glasova riješit će se pozivanjem miritelja s liste miritelja u kolektivnim radnim sporovima, a koji nije član sindikata pregovarača.

## **PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 74.**

Pravo na isplatu regresa i jubilarne nagrade radnici ostvaruju po ovom Ugovoru, osim ako se na navedena prava ne utvrdi ograničenje ili uskrata propisom koji se odnosi na javne službe.

### **Članak 75.**

Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana i dobivanja svih potrebnih suglasnosti te se od tada i primjenjuje.

## Članak 76.

Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme od tri godine.

## Članak 77.

Svaka stranka ovoga Ugovora ovlaštena je predložiti njegove izmjene i dopune. Prijedlog izmjena i dopuna mora biti podnesen u pisanom obliku i obrazložen. Stranka kojoj je podnesen prijedlog izmjene ili dopune ovoga Ugovora mora se o prijedlogu očitovati predlagatelju u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

Prijedlog izmjena i dopuna ovoga Ugovora, koji je odbijen, ne može se ponoviti prije proteka roka od tri mjeseca od dana primitka očitovanja kojim se prijedlog odbija.

## Članak 78.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor uz pisano obrazloženje.

Ugovor se može otkazati ukoliko dođe do bitno promijenjenih okolnosti zbog kojih jednoj od ugovornih strana ne bi bilo moguće ispunjavati preuzete obveze, odnosno zbog kojih bi Ugovor bio neodrživ, nepravedan ili neprihvatljiv jednoj od ugovornih strana.

Otkazni rok je tri mjeseca od dana dostave otkaza drugoj strani.

## Članak 79.

Stranke će najmanje 90 dana prije isteka roka na koji je sklopljen ovaj Ugovora započeti pregovore o sklapanju novog Ugovora.

## Članak 80.

Evidencija ovoga Ugovora provesti će se sukladno propisanom u Pravilniku o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora.

**Klasa: 612-07/22-01/601**

**Ur. Broj: 2117-01-22-01**

**ZA PP TELAŠĆICA:**

**Ravnatelj**



**mr. sc. Krešimir Rašan**

**ZA SINDIKAT:**

**Sindikata turizma i usluga Hrvatske**



**Eduard Andrić, predsjednik**