

Hrvatska radiotelevizija

**KOLEKTIVNI UGOVOR ZA RADNIKE U HRVATSKOJ  
RADIOTELEVIZIJI**

Zagreb, prosinac 2024.

## SADRŽAJ:

Glava 1. ....	1
I. OPĆE ODREDBE .....	1
II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU .....	2
III. RAD NA IZDVOJENOM MJESTU RADA I RAD NA DALJINU .....	3
IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD .....	6
V. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA .....	7
VI. ODMORI I DOPUSTI.....	11
VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA .....	16
VIII. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD ....	17
IX. PLAĆE.....	18
X. NAKNADE PLAĆE I MATERIJALNA PRAVA RADNIKA .....	21
XI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA .....	25
XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU .....	26
XIII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA .....	28
XIV. UGOVORNA ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM.....	29
XV. PRAVO RADNIKA NA ŠTRAJK .....	29
XVI. UVJETI ZA RAD SINDIKATA .....	31
XVII. RJEŠAVANJE SPOROVA .....	32
XVIII. SOCIJALNI MIR.....	32
Glava 2. ....	32
XIX. OBVEZE ČLANOVA ANSAMBALA .....	33
XX. RADNO VRIJEME GLAZBENIKA-UMJETNIKA.....	33
Glava 3. ....	35
XXI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....	35

**HRVATSKA RADIOTELEVIZIJA**, Zagreb, Prisavlje 3, koju zastupa Glavni ravnatelj HRT-a Robert Šveb, s jedne strane (dalje u tekstu: Poslodavac), te

**HURS-SINDIKAT TEHNIKE HRT-a** iz Zagreba, Prisavlje 3, kojeg zastupa Marijan Petričević, predsjednik

**SINDIKAT NOVINARA HRVATSKE** iz Zagreba, Perkovčeva 2/I, Podružnica SNH novinari i medijski radnici HRT-a, Zagreb, Prisavlje 3, zastupan po sindikalnoj povjerenici, Maji Sever, s druge strane (dalje u tekstu: Sindikati)

sklopili su dana 20. prosinca 2024. godine

## **KOLEKTIVNI UGOVOR ZA RADNIKE U HRVATSKOJ RADIOTELEVIZIJI**

### *Glava 1.*

#### **I. OPĆE ODREDBE**

##### Članak 1.

(1) Ovim Kolektivnim ugovorom (dalje u tekstu: Ugovor) uređuju se međusobna prava i obveze iz rada i na osnovi rada radnika Hrvatske radiotelevizije kao posloprimaca (dalje u tekstu: radnik) i Hrvatske radiotelevizije kao poslodavca (dalje u tekstu: Poslodavac).

(2) Ovaj Ugovor sadrži i pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnih odnosa, te druga pitanja iz radnih odnosa ili u svezi s radnim odnosima članova sindikata i radnika koji to postanu za vrijeme trajanja ovog ugovora

##### Članak 2.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor vrijedi za sve članove sindikata koji sklapaju ovaj Kolektivni ugovor. Poslodavac se obvezuje da će primjenjivati odredbe ovog Kolektivnog ugovora na sve radnike HRT-a.

##### Članak 3.

(2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim Ugovorom, Ugovorom o radu, Pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća HRT-a i Poslodavca ili zakonom ili drugim Pravilnicima, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

##### Članak 4.

(1) Potpisnici ovog Ugovora suglasni su da će se u njegovoj primjeni rukovoditi načelima:

- međusobne suradnje u području radnih odnosa,
- promicanja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja,
- mirnog rješavanja sporova.

##### Članak 5.

(1) Radnici su u izvršavanju svojih poslova i radnih obveza dužni postupati savjesno i odgovorno te čuvati i štitići interese i ugled Poslodavca.

(2) Radnici ne smiju, a posebno ne u javnim istupima u medijima iznositi planove rada, planove emitiranja emisija sa sadržajem emisija, ne smiju davati ocjene o radu i organizaciji rada, koje štete ili objektivno mogu naštetiti interesima i ugledu Poslodavca.

## **II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

### Članak 6.

(1) Radnik zasniva radni odnos s Poslodavcem sklapanjem ugovora o radu. Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati sve zakonom propisane uglavke.

(2) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

(3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

(4) Jedan primjerak ugovora o radu Poslodavac je dužan radniku uručiti na dan njegova sklapanja, a najkasnije prije početka rada.

(5) Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u skladu sa zakonskim odredbama.

(6) Ugovor o radu sklapa se u skladu s uvjetima propisanim općim aktima Poslodavca i ovim kolektivnim ugovorom.

(7) Prilikom odabira radnika s kojim se sklapa ugovor o radu, Poslodavac će uvažavati prednost zapošljavanja hrvatskih branitelja Domovinskog rata, u slučaju kad više kandidata ostvaruje jednaki uspjeh u selekcijskom postupku, sukladno Zakonu o pravima hrvatskih branitelja Domovinskog rata.

### Članak 7.

(1) Ugovor o radu sklapa se, u pravilu, na neodređeno vrijeme, a samo iznimno na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanje posla privremena npr. (pripremanja, snimanja i obrade TV filmova, TV serija, pripreme i uvođenja novih tehnologija i sl.)

(2) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

(3) Iznimno, od stavka 2. ovog članka trajanje ugovora na određeno vrijeme smije biti neprekinuto duže od 3 godine pod slijedećim uvjetima:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika,
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije,
- ako je to potrebno radi izvršenja strateških projekata utvrđenih Strategijom poslovanja i razvoja HRT-a.

(4) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje s datumom ugovorenim tim

ugovorom bez potrebne posebne odluke ili obavijesti Poslodavca.

(5) Iznimno od prethodnog stavka ako je rok završetka ugovora o radu ugovoren prema završetku nekog posla ili povratnom privremeno nenazočnog radnika Poslodavac će o prestanku ugovora o radu obavijesiti radnika, a radniku ugovor o radu presaje datumom iz te obavijesti.

### **III. RAD NA IZDOJENOM MJESTU RADA I RAD NA DALJINU**

#### **Članak 8.**

(1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.

(2) Rad na izdvojenom mjestu rada može se obavljati kao stalan, privremen ili povremen ako radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

(3) Poslovi koji su Zakonom o radu ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi, na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdrava i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada.

(4) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

(5) Za rada iz stavka 1. ovog članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, Poslodavac će radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu.

#### **Članak 9.**

(1) Prilikom ugovaranja rada na izdvojenom radnom mjestu (rad od kuće) obvezno se ugovora mogućnost da Poslodavac pregleda prostor u kojem bi radnik radio, radi utvrđivanja odgovara li prostor uvjetima sigurnosti i zaštite zdravlja na radu.

(2) U slučaju da se radi o stalnom radu od kuće, a radnik kojemu je Poslodavac odobrio rad od kuće nema odgovarajuću opremu za rad istu će nabaviti Poslodavac. Po prestanku rada od kuće ili prestanku radnog odnosa kod Poslodavca, radnik je zadužen opremu dužan vratiti Poslodavcu

(3) Ako ne postoji mogućnost pregleda prostora i opreme za rad na izdvojenom mjestu rada (npr. udaljenosti mjesta rada radnika), radnik je obavezan snimiti prostor i opremu te poslati snimke Poslodavcu tj. Odjelu zaštite na radu, te dati izjavu da prostor odgovara svim tehničkim i drugim uvjetima za rad na siguran način.

(4) Prilikom rada na izdvojenom mjestu rada, radnik je dužan pridržavati se svih mjera zaštite i sigurnosti na radu.

(5) Radno vrijeme i raspored radnog vremena za rad na izdvojenom mjestu rada, u pravilu,

uvijek se ugovora na način da je istovjetan rasporedu radnog vremena radnika, uključujući početak, završetak, dnevni i tjedni odmor i stanku, koji na istim ili sličnim poslovima radi u prostorijama Poslodavca.

(6) U vrijeme koje je prema rasporedu predviđeno kao radno vrijeme, radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada ne smije obavljati druge poslove niti ikakve druge aktivnosti koje nemaju veze s radom.

#### Članak 10.

(1) Organizacija rada radnika koji radi na izdvojenom mjestu rada treba biti takva da omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru Poslodavca, te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i Poslodavcem kao i trećima u poslovnom procesu.

(2) Radnik koji radi od kuće ostvaruje pravo na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao ostali zaposleni kod Poslodavca.

(3) Radnik iz stavka 1. ovog članka, svu komunikaciju s Poslodavcem, drugim radnicima, drugim osobama u poslovnom procesu te osobama koje imaju određene ovlasti (Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika, Povjerljiva osoba, Povjerenik za zaštitu na radu, Radničko vijeće, Sindikalni povjerenik i slično) u pravilu, obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije (telefonom, elektroničkom poštom i putem video-konferencijske veze kada je to moguće) odnosno pisanim putem ili dolaskom u prostorije Poslodavca.

(4) Radi osiguravanja informacijsko-komunikacijske tehnologije iz stavka 2. ovog članka, Poslodavac je osobama s određenim ovlastima osigurao službenu elektroničku adresu koja je dostupna svim radnicima putem interne informacijske stranice (Intranet HRT-a).

#### Članak 11.

(1) Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru poslodavca radi na istom ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruju smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

(2) Ako je rad na izdvojenom radnom mjestu ugovoren kao stalan ili razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, radnik ima pravo na naknadu troškova razmjerno broju dana na radu na izdvojenom mjestu rada, a najviše do 66,37 eura mjesečno sukladno važećem Pravilniku o porezu na dohodak.

#### Članak 12.

(1) Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuju gdje će taj rad obavljati na području Republike Hrvatske.

(2) Rad na daljinu se može obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako Poslodavac i radnik ugovore takvu vrstu rada.

(3) Ako Poslodavac zahtijeva da radnik koji radi na daljinu mora doći u prostorije Poslodavca ili je to neophodno zbog drugih iznimnih, objektivnih i opravdanih razloga, Poslodavac je dužan snositi troškove takvog dolaska za udaljenosti koje nisu veće od 100 km od sjedišta

Poslodavca, osim ako drugačije nije određeno Kolektivnim ugovorom ili dogovorom radnika i Poslodavca.

(4) Troškove dolaska iz prethodnog stavka plaćaju se isključivo za javni autobusni ili željeznički prijevoz na način da Poslodavac radniku vraća novac za plaćenu voznu kartu, osim ako drugačije nije određeno Kolektivnim ugovorom ili dogovorom radnika i Poslodavca.

(5) Ako Poslodavac insistira da radnik dođe u prostorije Poslodavca, a nisu ispunjeni uvjeti iz stavka 3. ovog članka, Poslodavac će radniku platiti pune troškove prijevoza.

#### Članak 13.

(1) Organizacija rada radnika koji radi na daljinu treba biti takva da omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i Poslodavcem kao i trećima u poslovnom procesu.

(2) Radnik koji radi na daljinu ostvaruje pravo na sudjelovanje radnika u odlučivanju, putem informacijske-komunikacijske tehnologije.

(3) Radnik iz stavka 1. ovog članka, svu komunikaciju s Poslodavcem, drugim radnicima, drugim osobama u poslovnom procesu te osobama koje imaju određene ovlasti (Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika, Povjerljiva osoba, Povjerenik za zaštitu na radu, Radničko vijeće, Sindikalni povjerenik i slično) obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije (telefonom, elektroničkom poštom i putem video-konferencijske veze kada je to moguće) odnosno pisanim putem.

(4) Ako se neka komunikacija iz stavka 3. ovoga članka iznimno, zbog objektivnih i opravdanih razloga, ne bi nikako mogla obaviti putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, poslodavac uz prethodni zahtjev radnika, može radniku odobriti dolazak u prostorije poslodavca, pri čemu poslodavac snosi troškove puta.

(5) Radnik koji radi na daljinu sam vodi evidenciju radnog vremena putem propisanog obrasca dostavljenog od strane Poslodavca.

(6) Poslodavac je radniku koji radi na daljinu dužan osigurati zaštitu privatnosti, te je dužan radniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

#### Članak 14.

(1) Radnici kojima priroda posla radnog mjesta to omogućava, mogu uz prethodnu pisanu suglasnost neposrednog nadređenog (ravnatelji, rukovoditelji radnih jedinica i odjeli itd.), do dva (2) dana u tjednu raditi na izdvojenom mjestu rada ili na daljinu. Takav rad mora biti evidentiran u evidenciji radnog vremena.

(2) Radnici iz stavka 1. ovog članka ne ostvaruju pravo na naknadu iz članka 11. stavka 2. ovog Ugovora.

#### IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

##### Članak 15 .

- (1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala Poslodavac može zaposliti kao pripravnika.
- (2) Pripravnik ima pravo na tri slobodna dana za pripremu za polaganje stručnog ispita prilikom prvog izlaska na stručni ispit i to neposredno prije izlaska na ispit.
- (3) Status Pripravnika uređuje se sukladno Zakonu o radu.

##### Članak 16.

- (1) Prilikom zasnivanja radnog odnosa s Poslodavcem ugovara se probni rad.
- (2) S radnikom koji u radnom odnosu kod Poslodavca mijenja radno mjesto i pritom sklapa novi ugovor o radu može se ugovoriti probni rad osim u slučajevima sklapanja ugovora o radu pod izmjenjenim uvjetima iz članka 123. st. 1 ZOR-a.
- (3) Probni rad utvrđuje se u sljedećem trajanju:

NSS	-mjesec dana
SSS	-tri mjeseca
VŠS	-četiri mjeseca
VSS	-šest mjeseci
- (4) Prilikom sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, probni rad se ugovara u trajanju od polovice trajanja probnog rada koji je utvrđen za ugovore o radu na neodređeno vrijeme.
- (5) Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci. Probni rad ugovara se radi provjere stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika.
- (6) Provjeru stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika tijekom probnog rada provodi stručno povjerenstvo koje imenuje Poslodavac i koje donosi odluku o ocjeni probnog rada.
- (7) Stručno povjerenstvo iz prethodnog stavka ima neparan broj članova, a imenuje se od radnika koji imaju isti stupanj i istu/sličnu vrstu obrazovanja te obavljaju isti ili vrlo sličan posao, a po potrebi i približno radno iskustvo kao i radnik koji je ugovorio probni rad. Stručno povjerenstvo na kraju probnog rada daje pisano stručno mišljenje o probnom radu.
- (8) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu osim u slučaju iz stavka 2. ovog članka.
- (9) Radnik koji nije zadovoljio na probnom radu u slučaju iz stavka 2. ovog članka vraća se na radno mjesto iz prethodnog ugovora o radu ili drugo odgovarajuće radno mjesto, sa što sličnijim opisom posla i istim koeficijentom radnog mjesta po prethodno sklopljenom ugovoru o radu, pri čemu se istom ne može ponovo odrediti probni rad.
- (10) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada iz stavka 1. jest najmanje jedan tjedan.

##### Članak 17.

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Poslodavac može osobu koja je



završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

(2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovog članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

(3) Stručno osposobljavanje za rad najduže može trajati koliko traje pripravnički staž.

(4) Ako zakonom nije drugačije propisano na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

(5) Ugovor o stručnom osposobljavanju mora se sklopiti u pisanom obliku.

#### Članak 18.

(1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

(2) Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

(3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, tehnološke opreme ili upućivanja radnika na poslove koje radnik nije do sada obavljao, poslodavac je dužan u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

(4) Međusobna prava i obveze između radnika i Poslodavca kojega je Poslodavac uputio na obrazovanje ili usavršavanje uredit će se posebnim ugovorom u skladu s općim aktom Poslodavca.

(5) Školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad na koje Radnika uputi Poslodavac predstavlja radnu obvezu, a vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

(6) Radnik ima pravo na naknadu za prekovremeni rad ako se osposobljavanje odvija izvan utvrđenog rasporeda radnog vremena, a Poslodavac je uputio Radnika na osposobljavanje za potrebe izvršavanja obveza radnog mjesta za koje Radnik ima sklopljen ugovor o radu.

### **V. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA**

#### Članak 19.

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

(2) U radno vrijeme radnika ubraja se vrijeme koje je radnik proveo izvan prostorija Poslodavca odnosno šticećenog prostora sukladno Planu rada radnika ili odobrenja koje je radnik dobio od neposredno nadređenog rukovoditelja u svrhu obavljanja radnog zadatka.

(3) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu

poslodavca za obavljanje poslova, ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

(4) Neposredni rukovoditelj, uz suglasnost nadležnog ravnatelja poslovne jedinice, može, na prijedlog radnika, odobriti da radnik određeni posao obavlja u mjestu koje sam odabere (rad od kuće i sl.) ukoliko se na taj način postiže jednaka učinkovitost rada kao i da radnik radi na radnom mjestu.

(5) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

(6) Za vrijeme trajanja pripravnosti radnik je dužan odazvati se na poziv poslodavca i započeti posao u skladu sa zakonskim propisima.

(7) Za vrijeme trajanja pripravnosti radnik ostvaruje pravo na novčanu naknadu ugovorenu ovim Ugovorom.

## Članak 20.

(1) Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno.

(2) Dnevno radno vrijeme iznosi minimalno tri sata. Ovako minimalno utvrđeno dnevno radno vrijeme odnosi se samo na raspored radnog vremena radnika subotom, nedjeljom, blagdanom i neradnim danom.

(3) Iznimno od stavka 2. ovog članka radno vrijeme može biti i kraće od 3 sata ukoliko se radi o potrebi za radom na emisijama odnosno programu kratkog formata.

(4) Puno radno vrijeme može biti jednokratno, dvokratno, određeno prema zadacima, u smjenama i klizno radno vrijeme i drugo prema odluci Poslodavca.

(5) Dvokratno radno vrijeme je radno vrijeme koje je na dnevnoj razini prekinuto s najmanje 90 minuta razmaka.

(6) Radnici mogu raditi i nepuno radno vrijeme ako opseg posla na radnom mjestu ne zahtijeva puno radno vrijeme. Radnik koji radi nepuno radno vrijeme ima prava i obveze radnika koji radi puno radno vrijeme, a ostvaruje ih razmjerno dužini radnog vremena.

(7) Radnici mogu raditi i skraćeno radno vrijeme na radnim mjestima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja. Radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost, a rad na takvom radnom mjestu smatra se kao rad u punom radnom vremenu.

(8) Radnik koji radi na poslovima sa štetnim utjecajem dio radnog vremena najduže do punog radnog vremena može raditi na drugim poslovima koji nemaju narav posla iz prethodnog stavka.

(9) Poslodavac, odnosno neposredni rukovoditelj mora obavijestiti radnika o njegovom rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

## Članak 21.

- (1) Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.
- (2) Smjenski radnik je radnik koji, kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.
- (3) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.
- (4) Odluku o rasporedu radnika u radno vrijeme u smjenama donosi Poslodavaca.

## Članak 22.

- (1) Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između 22 sata navečer i 6 sati ujutro idućega dana.

## Članak 23.

- (1) Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s naravi posla koji se obavlja noću ili u smjeni.
- (2) Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstvima zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupne su u svako doba.
- (3) Noćnom radniku poslodavac je dužan prije početka tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, omogućiti zdravstvene preglede u skladu sa posebnim propisom.

## Članak 24.

- (1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- (2) Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektorima rada i Radničkom vijeću na savjetovanje.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (4) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.
- (5) Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

- (6) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.
- (7) Poslodavac je dužan uz plan iz stavka 2. ovoga članka, priložiti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.
- (8) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena ne može trajati duže od šest mjeseci.
- (9) Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.
- (10) Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od osam sati dnevno.
- (11) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

#### Članak 25.

- (1) Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.
- (2) Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.
- (3) Odluku o rasporedu radnika u radno vrijeme u nejednakom trajanju donosi Poslodavac.
- (4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno radnik može raditi najviše do šezdeset sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- (5) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno radnik u svakom razdoblju od šest uzastopnih mjeseci ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam, sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- (6) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.
- (7) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovom ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom tog radnika.
- (8) 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.

## Članak 26.

(1) Poslodavac svojom odlukom određuje preraspodjelu radnog vremena, vrijeme korištenja stanke, način izmjena smjena, duljinu trajanja smjena te poslove koji zbog svoje prirode zahtijevaju različit raspored radnog vremena tijekom godine.

## Članak 27.

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

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijekne potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavca je dužan pisano potvrditi u roku od tri dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

(4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 210 sati godišnje.

(5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnim radnicima. Trudnica, roditelj s djetetom do 8 godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako Poslodavcu dostave pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad osim u slučaju više sile.

## Članak 28.

(1) Radnik ima pravo uvida u raspored radnog vremena i evidenciju odrađenih radnih sati.

## **VI. ODMORI I DOPUSTI**

### Članak 29.

(1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, a vrijeme stanke ubraja se u radno vrijeme.

(2) Radnici koji rade dulje od deset sati na dan imaju pravo na stanku od šezdeset minuta.

(3) Vrijeme stanke ubraja se u radno vrijeme, koje radnik ne može koristiti na početku ili na kraju radnog vremena.

### Članak 30.

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

(2) Iznimno od prethodnog stavka, dnevni odmor za radnike koji rade na Posebnim projektima Poslodavca - poslovima snimanja filmova, TV drama, TV serija, te ostalih produkcijskih projekata za koje je posebnom odlukom Poslodavca to odobreno, Poslodavac mora osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje osam sati dnevno.

(3) Radniku koji radi na Posebnom projektu iz stavka 2. ovog članka, ne može se odrediti

skraćeni dnevni odmor u razdoblju dužem od 48 sati.

(4) Radniku se mora omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni odmor iz stavka 2. ovog članka.

(5) Radniku se može odrediti rad sa skraćenim odmorom najviše osam puta u kalendarskoj godini.

(6) Temeljem rada na Posebnim projektima iz stavka 2. ovog članka, radnik ostvaruje pravo na isplatu stimulativnog dijela plaće, prema Pravilniku o plaćama.

### Članak 31.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 29. stavka 1.

(2) Iznimno radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili zbog organizacije rada ne mogu koristiti odmor u trajanju iz prethodnog stavka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 29. stavka 1.

(3) Kod Poslodavca je svaki dan u tjednu radni dan, ovisno o potrebama posla, uz osiguranje radniku prava na korištenje tjednog odmora.

(4) Ako nije moguće da radnik koristi tjedni odmor nedjeljom ili u radni dan koji nedjelji prethodi ili iza nje slijedi, osigurat će mu se pravo na korištenje tjednog odmora neki drugi dan u tjednu.

### Članak 32.

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

(2) Godišnji odmor iz prethodnog stavka povećava se prema pojedinačno određenim mjerilima kako slijedi:

**1.** s obzirom na uvjete rada:

- rad na poslovima s posebnim uvjetima rada prema zakonskim odredbama 2 radna dana,
- rad u smjenama ili rad subotom, nedjeljom, blagdanom, neradnim danima određenima zakonom 2 radna dana,

**2.** s obzirom na kriterij stručne spreme:

- NSS 1 radni dan
- SSS 1 radni dan
- VŠS 2 radna dana
- VSS 3 radna dana

**3.** s obzirom na dužinu ukupnog radnog staža:

- od 5 do 10 godina radnog staža 1 radni dan,
- od 11 do 15 godina radnog staža 3 radna dana,
- od 16 do 20 godina radnog staža 5 radnih dana,
- više od 20 godina radnog staža 7 radnih dana.

**4.** s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, usvojitelju ili skrbniku s djetetom do 15 godina starosti 1 radni dan po djetetu, ako su oba roditelja zaposlena kod Poslodavca, pravo ostvaruje samo jedan roditelj. Ako roditelji ne žive zajedno, pravo ostvaruje roditelj s kojim dijete živi;
- samohranom roditelju djeteta do 15 godina strosti 2 radna dana
- radniku s tjelesnim oštećenjem od 50% ili više ili invalidu rada 2 radna dana

**5.** s obzirom na status registriranih hrvatskih branitelja Domovinskog rata

- braniteljima Domovinskog rata i HRT-ovim ratnim izvjestiteljima Domovinskog rata 2 radna dana

(3) Kod kriterija radnog staža uzimaju se u obzir pune godine radnog staža koje će radnik ispuniti na početku kalendarske godine za koju se godišnji odmor utvrđuje.

(4) Godišnji odmor radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

(5) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(6) Iznimno od odredbe iz prethodnog stavka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

(7) Na temelju mjerila iz st. 2. ovog članka i pod točkom 1., 2. i 3., godišnji odmor ne može biti dulji od 30 radnih dana.

(8) U slučajevima iz stavka 2. točke 4. i točke 5. prava se mogu kumulirati maksimalno do 32 radna dana.

(9) U slučaju prestanka Ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

### Članak 33.

(1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca.

(2) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan u prethodnom stavku ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(3) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz st. 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

(4) Iznimno radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

#### Članak 34.

(1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti najmanje u dva dijela, osim ako se s Poslodavcem drukčije ne dogovori.

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

(3) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dva tjedna radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

(4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja iduće kalendarske godine.

(5) Iznimno od odredbe prethodnog stavka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

(6) Jednom godišnje radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kada on to želi, a još jedan dan ako postoji mogućnost, uz obvezu da o tome obavijesti neposrednog rukovoditelja najmanje 2 dana prije njegovog korištenja, uz suglasnost rukovoditelja.

#### Članak 35.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac najkasnije do 30. svibnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike.

(2) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

(3) Radnika se mora najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

(4) Radnik ima pravo izmijeniti vrijeme i raspored korištenja preostalog dijela godišnjeg odmora uz suglasnost i u dogovoru s Poslodavcem.

#### Članak 36.

(1) Ako na pisani zahtjev Poslodavca radnik prekine korištenje godišnjeg odmora, ima pravo na naknadu stvarnih troškova koje je imao zbog tog prekida.



## Članak 37.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust, s tim da u pojedinačnim slučajevima ostvaruje sljedeća prava:

- za sklapanje braka 5 radnih dana,
- za rođenje djeteta i posvajanje djeteta 5 radnih dana,
- za smrt roditelja, bračnog ili izvanbračnog supružnika, životnog partnera ili neformalnog životnog partnera, (posvojenog) djeteta i unuka 5 radnih dana,
- za sklapanje braka (posvojenog) djeteta 2 radna dana
- za smrt roditelja bračnog ili izvanbračnog supružnika, životnog partnera ili neformalnog životnog partnera,, bake ili djeda 2 radna dana
- za smrt brata i sestre 3 radna dana,
- za slučaj preseljenja 2 radna dana,
- za težu bolest člana uže obitelji 5 radnih dana,  
(teža bolest podrazumijeva bolest koja zahtjeva dodatnu njegu za održavanje života i osnovnih životnih funkcija člana uže obitelji)
- za sudjelovanje na kulturnim, športskim, sindikalnim, znanstvenim, te drugim priredbama 2 radna dana
- u slučaju prirodnih nepogoda na području službenog prebivališta ili boravišta radnika 3 radna dana
- za pružanje skrbi punoljetnoj osobi s invaliditetom o kojoj radnik skrbi kao roditelj 1 radni dan
- za prilagodbu djeteta koji prvi put kreće u vrtić 2 radna dana
- za polazak djeteta u prvi razred osnovne škole 2 radna dana
- poziv od strane suda ili javnog bilježnika 1 radni dan

(2) Plaćeni dopust koristi se u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg radnik ostvaruje pravo na njegovo korištenje i isto se ne može koristiti naknadno osim u slučaju darovanja krvi.

(3) Radnik je dužan Poslodavcu dostaviti potrebne dokaze kojima dokazuje postojanje razloga za plaćeni dopust, osim ako Poslodavac to otkloni kao nepotrebno.

(4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju osam radnih dana godišnje.

(5) Iznimno, u slučaju nastanka više smrtnih događaja u jednoj godini, radnik ostvaruje pravo na plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka u ukupnom trajanju do 10 radnih dana godišnje.

(6) Radnici dobrovoljni darivatelji krvi ili drugih krvnih sastojaka ostvaruju pravo na jedan slobodan dan na temelju dobrovoljnog darivanja krvi. Poslodavac je dužan omogućiti ostvarenje tog prava a radnik može to pravo ostvariti u roku od najviše 60 dana od stjecanja prava, uz suglasnost Poslodavca u skladu sa radnim obvezama.

## Članak 38.

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

(2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

#### Članak 39.

(1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

(2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

(3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

(4) Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu Zakona, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

(5) Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Zakona, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

(6) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.

(7) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

#### Članak 40.

(1) Radniku se na njegov zahtjev može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana i to za:

- njegu člana obitelji koja nije medicinski indicirana,
- izgradnju ili popravak kuće ili popravak stana,
- liječenje na vlastiti trošak,
- izobrazbu, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizaciju na vlastiti trošak,
- posjet članovima uže obitelji koji žive u zemlji ili inozemstvu,
- sudjelovanje u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama.

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

## VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

#### Članak 41.

(1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima, drugim propisima, općim aktima Poslodavca i naravi

posla koji se obavlja.

(2) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

(3) Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

(4) Poslodavac će sindikalnom povjereniku osigurati pravo uvida u provedbu mjera predviđenih odredbama ovog članka.

#### Članak 42.

(1) Isključivo Poslodavac smije prikupljati i obrađivati osobne podatke radnika. Smije ih dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom.

#### Članak 43.

(1) Zaštita dostojanstva radnika i zaštita radnika od diskriminacije uređuje se posebnim pravilnicima.

### **VIII. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD**

#### Članak 44.

(1) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

(2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(3) Ako poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

(4) U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.

(5) Radnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

#### Članak 45.

(1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim

propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

(3) Ako je poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

(4) U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

(5) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, na nadomještanje suglasnosti će se primijeniti odredba članka 151 ZOR-a (suodlučivanje).

#### Članak 46.

(1) Radnik koji je navršio 60 godina života u slučaju premještaja na druge poslove (sporazumno ili otkazom s ponudom izmijenjenog ugovora) ako je to za njega povoljnije zadržava plaću radnog mjesta na kojem je radio prije premještaja.

(2) Odredba prethodnog stavka ne primjenjuje se u slučaju premještaja radnika sa radnog mjesta Glavnog ravnatelja, ravnatelja poslovnih jedinica i radnih mjesta glavnih urednika. U tom slučaju radniku se mora ponuditi ugovor o radu za odgovarajuće radno mjesto iz važećeg Pravilnika o sistematizaciji u skladu sa stručnom spremom, dostignutom profesionalnom razinom, radnim iskustvom, potrebama posla i drugim uvjetima utvrđenim općim aktima Poslodavca.

## IX. PLAĆE

#### Članak 47.

(1) Plaća radnika sastoji se od:

- osnovne plaće radnog mjesta iz Ugovora o radu za redovan radni učinak,
- dodataka,
- ostalih primitaka.

(2) Dodaci iz stavka 1., točke 2. ovoga članka, su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, posebni uvjeti radi, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).

(3) Ostali primici radnika iz stavka 1. točke 3. ovoga članka, su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca ili ugovora o radu.

#### Članak 48.

(1) Osnovnu plaću radnika čini umnožak vrijednosti osnovice i pripadajućeg koeficijenta radnog mjesta. Koeficijent radnog mjesta utvrđuje se Pravilnikom o plaćama i drugim materijalnim pravima radnika i drugim odgovarajućim općim aktima, na temelju složenosti poslova određenoga radnog mjesta.

(2) Vrijednost koeficijenta 1 iznosi 231,00 Eura do 31. ožujka 2025. godine, a 242,55 Eura od 1. travnja 2025. godine.

(3) Osnovna plaća radnika osnovica je za obračun dodatka plaće za rad u posebnim uvjetima rada, nagrade, naknade plaće i ostalih primitaka.

(4) Osnovna plaća radnog mjesta ne smije biti manja od minimalno propisane plaće sukladno Zakonu o minimalnoj plaći radnika

#### Članak 49.

(1) Poslodavac ima pravo radniku koji se prvi put zapošljava na poslovima za koje se školovao ili mu je to prvi radni odnos odrediti osnovnu mjesečnu plaću u visini 90% osnovne plaće radnog mjesta za koje je sklopio Ugovor o radu, najdulje za vrijeme pripravničkog rada, nakon čega radnik stječe pravo na osnovnu plaću radnog mjesta za koji je sklopio Ugovor o radu, s time da tako umanjena plaća ne smije biti niža od zakonski propisane minimalne plaće u RH.

#### Članak 50.

(1) Radnik koji na temelju pisanog naloga rukovoditelja, uz svoje redovite poslove radnog mjesta, privremeno obavlja i poslove radnika odsutnog s posla, a koji je zaposlen na drugom radnom mjestu, duže od 15 radnih dana u kontinuitetu, za svaki slijedeći dan iznad petnaestog dana ima pravo na povećanu plaću za 15 posto svog osnovnog koeficijenta.

(2) Stimulativni dio plaće može biti određen za kalendarsku godinu ili kraća razdoblja te se odnosi na izvanredni radni učinak.

(3) Način postavljanja ciljeva, ocjenjivanje i isplatu stimulativnog dijela plaće definirat će Poslodavac uz savjetovanje sa Sindikatima posebnim pravilnikom.

#### Članak 51.

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

(2) Osnovna plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža kod Poslodavca dodatno za još 0,10% prosječne plaće kod Poslodavca u proteklom tromjesečju.

(3) Dodaci iz stavka 1. i 2. ovog članka ne ulaze u visinu prosječne plaće na koju se obračunavaju dodaci iz ovog ugovora, odnosno općih akata Poslodavca.

(4) Kao broj navršenih godina radnog staža smatra se ukupan broj godina radnog staža koje je radnik navršio.

## Članak 52.

(1) Na temelju uvjeta rada radnik ima pravo na dodatke:

- za noćni rad između 22 i 06 sati 35%
- za prekovremeni rad 45%
- za rad nedjeljom 50%
- za rad subotom 15%
- dvokratni rad 10%
- poslijepodnevni rad (između 16 i 22 sata) 7%
- za rad na dane blagdana i neradne dane 45%
- za rad pod otežanim uvjetima (kiša, snijeg, hladnoća, vrućina) 45%
- za rad pod posebnim uvjetima rada propisanih zakonima (buka, utovar, istovar, montaža i demontaža, dizanje i nošenje tereta) 50%
- za rad na visini u skladu s propisima o zaštiti na radu 75%
- za izvještavanje s terena na kojima su ratni sukobi, elementarne nepogode ili prirodne katastrofe 100%.

(2) Dodaci na plaću na temelju uvjeta rada obračunavaju se po satu faktičkog rada pod navedenim uvjetima.

(3) U slučaju nastupanja više okolnosti iz stavka 1. ovog članka kumulirat će se svi dodaci na temelju uvjeta rada.

(4) U slučaju da radnik u istom danu ostvaruje pravo na dodatak na dvokratni rad i poslijepodnevni rad, neće doći do kumulacije ova dva dodatka, već će se radniku isplatiti za njega povoljniji dodatak.

(5) Na temelju obavljanja dodatnih poslova vožnje (osim ako se radi o radniku koji ima ugovor o radu za radno mjesto vozača), radnik ima pravo na naknadu:

- za službenu vožnju jedne ili više osoba ili opreme i za gradsku vožnju kraću od 30 km utvrđuje se pravo na isplatu dnevnog paušalnog iznosa od 6,64 eura bruto, u skladu sa planom rada. Odluku o tome tko će obavljati poslove vožnje donosi neposredni rukovoditelj ili druga osoba koju ovlasti neposredni rukovoditelj.

(6) Nadzor provede Odluke iz prethodnog stavka vrši radnik kojeg posebnom Odlukom imenuje Glavni ravnatelj.

(7) Za točnost evidencije radnog vremena na temelju koje se radniku obračunavaju gore navedeni dodaci odgovara radnik, evidentičar i neposredni rukovoditelj.

## Članak 53.

(1) Radniku se povećava osnovna plaća za 5% u slučaju zadane pripravnosti i to razmjerno trajanju pripravnosti.

(2) Pripravnost je vrijeme u koje radnik ne radi, ali je dostupan Poslodavcu i u kojem se po potrebi mora odazvati na rad, u roku od 60 minuta od zaprimanja poziva.

(3) Kad se radnik s pripravnosti odazove na rad, ima pravo na povećanje plaće za 40% od cijene redovnog sata, a u slučaju istovremenog postojanja okolnosti iz članka 51. stavka 1. primjenjuje se postotak koji je najpovoljniji za radnika.

(4) Za vrijeme rada prema odredbi prethodnog stavka radnik nema pravo na uvećanje plaće za pripravnost.

## **X. NAKNADE PLAĆE I MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

### Članak 54.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da radi za razdoblja u kojima ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu,
- plaćenog dopusta,
- slobodnog dana za dobrovoljno davanje krvi i drugih krvnih pripravaka,
- zakonom utvrđenih neradnih dana, odnosno državnih praznika i vjerskih blagdana ovisno o vjeroispovijesti radnika,
- rada u upravljačkim, sindikalnim i predstavničkim tijelima,
- vojne vježbe, vježbe jedinice MUP-a, osposobljavanja i sudjelovanja u obrani i civilnoj zaštiti,
- obrazovanja i prekvalifikacije, stručnog obrazovanja sukladno potrebama Poslodavca,
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika i
- sudjelovanja u sportskim susretima radnika koje organizira Poslodavac i uz prethodno odobrenje Rukovoditelja radne jedinice.

### Članak 55.

(1) U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog privremene nesposobnosti za rad, radniku pripada naknada plaće u visini 70% za bolovanje do 21 dana, od plaće koju bi ostvario da je radio uz normalan radni učinak.

(2) U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog privremene nesposobnosti za rad, radniku pripada naknada plaće u visini 80% za bolovanje od 22 do 42 dana, od plaće koju bi ostvario da je radio uz normalan radni učinak.

(3) Ako je radnik privremeno nesposoban za rad zbog ozljede na radu za koju nije kriv, radniku pripada naknada u visini 100% plaće koju bi ostvario daje radio uz redovan radni učinak.

(4) U slučajevima iz prethodnog stavka razliku plaće od naknade koju radnik ostvaruje pri Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje nadoknađuje i isplaćuje Poslodavac.

### Članak 56.

(1) Radnici imaju pravo na isplatu naknade za godišnji odmor (regres) u iznosu od 500,00 eura uz mogućnost isplate i maksimalnog iznosa, sve sukladno posebnim propisima koji uređuju porez na dohodak, ako to dopuštaju financijske prilike Poslodavca i ukoliko je iznos neoporeziv.

(2) Radnicima se regres isplaćuje za korištenje godišnjeg odmora, najkasnije do 31. kolovoza tekuće godine. U slučaju prestanka radnog odnosa radnik ima pravo na regres u utvrđenom iznosu razmjerno danima iskorištenog godišnjeg odmora.

#### Članak 57.

(1) Kad je radnik upućen na službeno putovanje u zemlju ili inozemstvo, pripada mu naknada prijevoznih troškova, punog iznosa noćenja dnevnice u maksimalnom iznosu utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak i općim aktom Poslodavca.

(2) Radniku pripada 50% iznosa iz prethodnog stavka ako na terenu zajedno s putovanjem, provede od 8 do 12 sati, a 100% navedenog iznosa ako na terenu zajedno s putovanjem provede od 12 do 24 sata.

#### Članak 58.

(1) Radnik koji stanuje u mjestu rada ima pravo na naknadu troškova prijevoza na rad i s rada u visini 90% vrijednosti mjesečne pokazne karte javnih prijevoznih sredstava i to temeljem najpovoljnijeg prijevoznika.

(2) Radnik koji stanuje izvan mjesta rada ima pravo na naknadu troškova prijevoza na rad i s rada u visini 75% vrijednosti mjesečne pokazne karte javnih prijevoznih sredstava (izvan mjesta rada) i to temeljem najpovoljnijeg prijevoznika i 90% prijevoza mjesečne pokazne karte javnih prijevoznih sredstava mjesta rada a sve maksimalno do iznosa 185,82 eura.

(3) Naknada troškova prijevoza ne isplaćuje se radnicima u mjesecu kolovozu.

(4) Poslodavac ima pravo provjeriti podatke o mjestu stanovanja radnika. Ako se provjerom utvrdi da radnik ne stanuje na adresi koju je prijavio ovjerenom izjavom, Poslodavac ima pravo potraživati sve isplaćene naknade za prijevoz od datuma ovjerene izjave do datuma provjere. Navedeno se također smatra teškom povredom radne obveze.

(5) Mjesto stanovanja u smislu ovog članka smatra se mjestom stanovanja s kojeg radnik redovito dolazi na posao.

(6) Radnik ima pravo na naknadu razmjernog dijela troškova prijevoza u slučaju odsutnosti s rada dulje od 14 dana.

(7) Radnik koji koristi privatno vozilo u službene svrhe ili ostvaruje pravo na korištenje službenog vozila 24 sata, nema pravo na isplatu naknade troškova prijevoza.

(8) Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dulje od 30 dana, nema pravo na isplatu naknade troškova prijevoza.

(9) Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada manje od 30 dana ima pravo na isplatu naknade troškova prijevoza i to razmjerno broju dana provedenim u poslovnim prostorijama poslodavca a sukladno onome što je propisano u stavcima 1. i 2. ovog članka.

(10) Radnik koji radi na daljinu nema pravo na isplatu naknade troškova prijevoza.

#### Članak 59.

(1) Radniku koji radi na terenu izvan mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta, odnosno izvan mjesta rada udaljenijem od 30 km, isplaćuje se terenski dodatak u maksimalnom neoporezivom iznosu sukladno propisima važećima u trenutku svake pojedine isplate na ime troškova prehrane i drugih troškova na terenu, osim troškova smještaja i prijevoza koji se



podmiruju na teret poslodavca.

Terenski dodatak dospjeva za isplatu najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za slijedeći mjesec.

(2) Pravo na dnevnice i pravo na terenski dodatak se međusobno isključuju.

#### Članak 60.

(1) Radniku koji se zbog potrebe posla seli u drugo mjesto rada, priznaju se selidbeni troškovi:

- prijevoz radnika, članova obitelji i stvari,
- dnevnice radniku za vrijeme putovanja od mjesta prebivališta do mjesta preseljenja.

#### Članak 61.

(1) Jednokratne godišnje potpore isplatit će se u sljedećim slučajevima i bruto iznosima:

- |   |                |
|---|----------------|
| - potpora za slučaj smrti radnika   | 1.120,00 eura  |
| - smrt člana uže obitelji   | 560,00 eura    |
| - za neprekinuto bolovanje u trajanju od 90 dana  | 560,00 eura    |
| - za kupnju medicinskih pomagala ili lijekova koji se ne nalaze na listi lijekova ili ih ne refundira nadležni Zavod  | do 560,00 eura |
| od stvarnog iznosa uz predočenje vjerodostojnih računa  |                |
| - radniku za rođenje svakog djeteta (u slučaju da su oba roditelja zaposlena kod Poslodavca, pravo ostvaruje samo jedan roditelj)                               | 1.400,00 eura  |
| - - za posvajanje svakog djeteta (u slučaju da su oba roditelja zaposlena kod Poslodavca, pravo ostvaruje samo jedan roditelj)                                  | 1.400,00 eura  |
| - za nastanak tjelesnog oštećenja zbog posljedica bolesti ili ozljeda pretrpljenih izvan radnog vremena   |                |
| - od 50% do 70%   | 950,00 eura    |
| - od 71% do 100%  | 1.400,00 eura  |
| - za nastanak tjelesnog oštećenja većeg od 50% zbog posljedica bolesti ili ozljeda pretrpljenih uz redovito obavljanje poslova unutar planiranog radnog vremena | 2.000,00 eura  |

(2) Prava iz al. 6. i 7. ovog članka ostvaruju se jednokratno po dostavi pravomoćnog rješenja mjerodavne institucije, kojim se i dokazuju, izdanim nakon početka važenja ovog Ugovora.

#### Članak 62.

(1) Poslodavac će isplatiti mjesečnu novčanu pomoć za školovanje djece radnika koji žive sami s djecom, izvan braka ili izvanbračne zajednice po sljedećim kriterijima, u bruto iznosu:

- |                         |              |
|-------------------------|--------------|
| - predškolski uzrast    | 53,09 eura   |
| - osnovnoškolski uzrast | 79,64 eura   |
| - srednjoškolski uzrast | 106,18 eura. |

(2) Za utvrđivanje prava iz ovog članka radnik treba priložiti vjerodostojnu ispravu nadležne institucije, te za svaku godinu ostvarivanja ovog prava donijeti potpisanu izjavu da ne živi u

zajednici života ili zakonom definiranoj izvanbračnoj zajednici, ovjerenu kod javnog bilježnika.

(3) Za djecu srednjoškolskog uzrasta, za svaku godinu ostvarivanja prava, potrebno je donijeti potvrdu srednje škole o upisu u školsku godinu.

(4) Ako nastupe bilo kakve okolnosti koje uvjetuju prestanak prava iz prethodnih stavaka, radnik je dužan odmah, a najkasnije 8 dana od nastupanja novih okolnosti, pisanim putem obavijestiti Poslodavca.

#### Članak 63.

(1) Ovisno o financijskim mogućnostima, Poslodavac može radnicima isplatiti Uskršnicu i/ili Božićnicu.

#### Članak 64.

(1) Poslodavac će isplatiti dar djeci radnika u iznosu od 140,00 eura godišnje, za svako dijete do njegove navršene 15 godine, za što radnik mora dostaviti presliku rodnog lista djeteta za evidenciju Poslodavca. Radnik koji pravodobno ne dostavi valjanu dokumentaciju neće imati pravo na isplatu. Ako oba roditelja rade kod Poslodavca, dijete ostvaruje pravo samo po jednom roditelju.

(2) U slučaju promjene poreznih propisa na način da neoporezivi iznos za dar djetetu radnika do navršenih 15 godina starosti iznosi manje od utvrđenog u prethodnom stavku, tada će Poslodavac isplatiti iznos u bruto vrijednosti od 140,00 eura.

#### Članak 65.

(1) Kad radnik stekne uvjete za mirovinu, ima pravo na isplatu otpremnine u visini 5 (pet) prosječnih bruto plaća HRT-a.

#### Članak 66.

(1) Za dugogodišnji rad kod Poslodavca radniku pripada pravo na isplatu nagrade i to u bruto iznosu:

- za 10 godina	280,00 eura
- za 15 godina	336,00 eura
- za 20 godina	392,00 eura
- za 25 godina	448,00 eura
- za 30 godina	504,00 eura
- za 35 godina	560,00 eura
- za 40 godina i svakih idućih 5 godina radnog staža	672,00 eura

(2) Jubilarna nagrada isplaćuje se za navršene godine radnog staža u tekućoj godini, a isplaćuje se u mjesecu kada je navršena puna godina staža.

#### Članak 67.

(1) Poslodavac se obvezuje nadoknaditi troškove prehrane, svim radnicima u paušalnom iznosu od 1.200,00 eura godišnje za vrijeme trajanja Kolektivnog ugovora pod uvjetom da taj

trošak ulazi u neoporezivi primitak sukladno posebnim propisima koji uređuju porez na dohodak i ukoliko to dopuštaju financijske prilike Poslodavca.

(2) Naveden iznos od 1.200,00 eura godišnje poslodavac će radnicima isplaćivati mjesečno u maksimalnom iznosu od 100,00 Eura a što predstavlja 1/12 iznosa navedenog u stavku 1. ovog članka.

(3) Radnik nema pravo na naknadu troškova prehrane za dana kada je privremeno nesposoban za rad. U tom slučaju naknada troškova prehrane iz stavka 2. isplaćuje se proporcionalno danima koje je radnik radio.

#### Članak 68.

(1) Ovisno o financijskim mogućnostima, Poslodavac može radnicima uplaćivati treći mirovinski stup.

#### Članak 69.

(1) Ovisno o financijskim mogućnostima, Poslodavac može radnicima isplatiti iznos na ime novčane nagrade za radne rezultate i to najviše do iznosa koji je neoporeziv.

### **XI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA**

#### Članak 70.

(1) Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom.

(2) Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca.

(3) Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada Poslodavcu, a radnik ima pravo na naknadu koja će se utvrditi posebnim ugovorom između radnika i Poslodavca.

#### Članak 71.

(1) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca ako je izum povezan s djelatnošću poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.

(2) Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

#### Članak 72.

(1) Ako poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nagradu koja će se utvrditi posebnim ugovorom između radnika i Poslodavca.

### Članak 73.

(1) Poslodavac stječe sva isključiva i neograničena prava iskorištavanja autorskog djela ili objekata srodnih prava koja su nastala u obavljanju radnikovih obveza iz radnog odnosa, bilo kojom audiovizualnom ili zvučnom metodom koja je poznata ili koja će se tek razviti. Poslodavac stječe navedena prava za cijeli svijet i za sve vrijeme njihova trajanja, bez plaćanja posebne naknade izvan plaće radnika, a radnik zadržava pravo da ga se navodi kao autora djela te sva druga moralna prava autora ili nositelja srodnih prava.

(2) Ako radnik u radnom odnosu ostvari djelo od iznimne tržišne vrijednosti, poslodavac može jednokratno isplatiti do šest bruto osnovnih plaća radniku. Poslodavac odlučuje o tome što je iznimna tržišna vrijednost.

## **XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### Članak 74.

(1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

1. dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
2. mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
3. mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
4. dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
5. dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
6. tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina,

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna, ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana, ako je navršio pedeset pet godina života.

(3) Radniku kojem se Ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovoga članka.

(4) Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

(5) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(6) Kada radnik otkazuje ugovor o radu zbog osobito važnog razloga primjenjuje se zakonski rok.

(7) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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

(9) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

#### Članak 75.

(1) Poslodavac može otkazati Ugovor o radu (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučajevima:

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

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

(3) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radnik na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

(4) Ako u roku iz prethodnog stavka ovoga članka ponovno nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

#### Članak 76.

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

(2) O ponudi za sklapanje Ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku od osam dana.

(3) Ako radnik prihvati otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

#### Članak 77.

(1) U slučaju da poslodavac u razdoblju od devedeset dana namjerava ustvrditi višak radnika, odnosno prestanak potrebe za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih će poslovno uvjetovanim otkazom otkazati Ugovore o radu najmanje petorici radnika, dužan je pravodobno savjetovati se s Radničkim vijećem ili Koordinacijom sindikata u funkciji

radničkog vijeća radi postizanja sporazuma s ciljem otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.

(2) Poslodavac je dužan, prije savjetovanja iz prethodnog stavka Radničkom vijeću u pisanom obliku dostaviti odgovarajuće podatke o razlozima zbog kojih će prestati potreba za radom radnika, o broju ukupno zaposlenih radnika, broju, zvanju i poslovima radnika za čijim bi radom mogla prestati potreba, o kriterijima izbora takvih radnika, te o iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja radnicima, te mjerama koje je poduzeo radi zbrinjavanja viška radnika.

(3) Radničko u pisanom će se obliku Poslodavcu očitovati o namjeravanom kolektivnom višku radnika.

#### Članak 78.

(1) Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

(2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

(3) Ukupan iznos otpremnine iz stavka 1. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(4) Ukoliko Poslodavac donese odluku o visini otpremnine koja je povoljnija za radnika primjenjivat će se navedena odluka.

### **XIII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**

#### Članak 79.

(1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave Odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, uputiti Poslodavcu pisani zahtjev za zaštitu prava.

(2) Ako Poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva za zaštitu prava radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Poslodavac je, u skladu s uvjetima radnih mjesta i poslova koje obavljaju, obvezan svim radnicima osigurati jednake uvjete pri obavljanju zadanih zadaća.

#### Članak 80.

(1) Poslodavac izdvaja sredstva za poboljšanje životnog standarda radnika, za zadovoljenje zdravstveno-rekreativnih potreba, povećanje kulturno-športskih aktivnosti radnika i ostalih zajedničkih potreba, ovisno o financijskim mogućnostima i u iznosu utvrđenom poslovnim planom Poslodavca.

(2) Poslodavac može, ovisno o financijskim mogućnostima, dogovoriti uvjete i načine

dopunskog zdravstvenog osiguranja za sve radnike HRT-a.

(3) Radi osiguranja zdravstvenog nadzora primjerenog rizicima za zdravlje i sigurnost na radu kojima su izloženi radnici, svim radnicima se jednom u 3 godine mora osigurati zdravstveni pregled u skladu s posebnim propisima.

#### Članak 81.

(1) Upozorenja iz radno-pravnih odnosa, koja su upućena zbog lakše povrede obveze iz rada, brišu se protekom roka od 2 (dvije) godine računajući od dana počinjenja.

(2) Upozorenja iz radno-pravnih odnosa, koja su upućena zbog teže povrede obveze iz rada, brišu se protekom roka od 3 (tri) godine, računajući od dana počinjenja.

(3) Ako je radnik u periodu od 2 (dvije) godine počinio više lakših i/ili težih povreda radne obveze zbog kojih su bila izrečena upozorenja, ista se brišu protekom 7 (sedam) godina računajući od dana počinjenja svakog pojedinog upozorenja.

### **XIV. UGOVORNA ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM**

#### Članak 82.

(1) Potpisnici ovog Ugovora suglasni su da se Ugovorom o radu može ugovoriti zabrana tržišnog natjecanja, kojom bi se obvezalo radnika da se nakon prestanka Ugovora o radu ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem.

(2) Ugovor iz stavka 1. ovog članka ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa.

(3) Ugovorna zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je ugovorom o radu ugovorena obveza, da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati mjesečnu naknadu, najmanje u iznosu polovice prosječne bruto plaće isplaćene radniku u 3 mjeseca prije prestanka Ugovora o radu.

(4) Poslodavac će 7 dana prije prestanka Ugovora o radu obavijestiti radnika hoće li ili neće aktivirati ugovornu zabranu natjecanja i na koje vremensko razdoblje.

### **XV. PRAVO RADNIKA NA ŠTRAJK**

#### Članak 83.

(1) Radnik ima pravo na štrajk.

(2) Sindikati i njihove udruge više razine imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom promicanja i zaštite gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova ili zbog plaće, odnosno naknade plaće ako nisu isplaćene protekom roka od 30 dana od dana dospijeca.

Štrajk se mora najaviti Poslodavcu odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren, a štrajk solidarnosti poslodavcu kod kojeg se taj štrajk organizira.

(3) Štrajk se ne može započeti prije okončanja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen Zakonom. Štrajk solidarnosti se smije započeti bez provedbe postupka mirenja, ali ne prije isteka roka od dva dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira.

(4) U pismo u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

#### Članak 84.

(1) Sindikati se suzdržavaju od štrajka ako se sve odredbe iz ovog Ugovora uredno ispunjavaju prema svim radnicima na koje se Ugovor odnosi, kao i u svim pitanjima koja su Ugovorom uređena.

(2) Za sva pitanja koja nisu uređena ovim Ugovorom ili se trebaju urediti posebnim propisima ili aktima Sindikat se ne odriče prava na štrajk.

#### Članak 85.

(1) Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikat primjenjuje sindikalna pravila o štrajku.

(2) Članovi štrajkaškog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

(3) Štrajk se mora najaviti drugoj ugovornoj strani sukladno odredbama Zakona o radu. U pismu u kojemu se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

(4) Sindikat i Poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada, odnosno proizvodno-održavajućim poslovima (kojima će se omogućiti obnavljanje rada odmah nakon okončanja štrajka) i nužnim poslovima (koji su prijeko potrebni radi sprječavanja ugoržavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja), te o broju radnika koji će ih obavljati za vrijeme štrajka.

#### Članak 86.

(1) Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku u skladu s odredbama zakona, ovog Ugovora i pravilima sindikata, ne predstavljaju povredu obveze iz radnog odnosa.

(2) Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu prema drugim radnicima zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama ovog Ugovora, a ne smije biti ni na koji način prisiljen sudjelovati u štrajku ako to ne želi.

#### Članak 87.

(1) U slučajevima elementarnih nepogoda, epidemija, izvanrednog stanja ili ratnog stanja, radnici nemaju pravo na štrajk.

(2) Ograničenje prava na štrajk odnosi se na sve članove sindikata radnike kod Poslodavca.

(3) Ograničenje navedenog prava započinje kada mjerodavno državno tijelo proglasi izvanredne ili posebne mjere iz stavka 1. ovog članka i traje sve dok to tijelo ne donese odluku o prestanku izvanrednih ili posebnih mjera.



#### Članak 88.

(1) U slučaju iz članka 87. ovog Ugovora Poslodavac će dostaviti obavijest svim sindikatima koji imaju članove kod Poslodavca o tome da su nastupile okolnosti zbog kojih na temelju Zakona radnici nemaju pravo na štrajk, kao i obavijest o prestanku razloga zbog kojih je to pravo bilo ograničeno.

#### Članak 89.

(1) U vremenu ograničenoga prava na štrajk Poslodavac je dužan koristiti se svim metodama mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova kako bi se otklonili svi razlozi nezadovoljstva radnika, odnosno zaposlenih i u cijelosti zadovoljile obveze obavljanja djelatnosti Poslodavca.

### **XVI. UVJETI ZA RAD SINDIKATA**

#### Članak 90.

(1) Radnici imaju pravo organizirati se u sindikat.

(2) Poslodavac se obvezuje na to da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog djelovanja u skladu sa zakonskim propisima i odredbama ovog Ugovora.

(3) Aktivnost sindikalnog povjerenika ne smije biti spriječena niti ometana ako djeluje u skladu s odredbama zakona i drugih propisa i ovog Ugovora.

#### Članak 91.

(1) Poslodavac je dužan upoznati Radničko vijeće HRT-a, ako Radničko vijeće nije osnovano, onda Koordinaciju sindikata u funkciji Radničkog vijeća o prijedlozima odluka koje su važne za ekonomski ili socijalni položaj radnika.

#### Članak 92.

(1) Poslodavac je dužan Sindikatu osigurati sljedeće:

- odgovarajući prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka,
- administrativne usluge,
- obračun, naplatu i dostavu sindikalne članarine, sindikalnih kredita, kase uzajamne pomoći i sl. putem isplatne liste,
- pravo na korištenje adekvatnih sredstava komuniciranja (mobitel) i sl.

#### Članak 93.

(1) Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kad to on zatraži i dati mu sve informacije utvrđene ovim Ugovorom.

(2) Sindikalni povjerenik zbog sindikalne aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost, niti doveden u nepovoljan položaj.

(3) Sindikalnom povjereniku Poslodavac ne može otkazati Ugovor o radu, uvrstiti ga u višak radnika za vrijeme obnašanja dužnosti u sindikatu i dvanaest mjeseci nakon njezina isteka, bez izričite suglasnosti sindikata.

#### Članak 94.

(1) Sindikalni povjerenik reprezentativnog sindikata ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to četiri sata po članu sindikata na godinu.

(2) Sindikalni povjerenik čiji je broj članova sindikata 650 i više, dok obavlja dužnost sindikalnog povjerenika (što je dužan dokumentirati), oslobođen je obveza na radnom mjestu i pripada mu plaća kao i sva prava iz radnog odnosa kao da je radio s normalnim učinkom u redovitom radnom vremenu. Nakon isteka obavljanja dužnosti sindikalnog povjerenika vraća se na svoje staro ili srodno radno mjesto.

(3) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara i drugih sličnih sindikalnih aktivnosti.

### **XVII. RJEŠAVANJE SPOROVA**

#### Članak 95.

(1) Za rješavanje sporova između potpisnika Ugovora, pokreće se postupak mirenja sukladno odredbama Zakona o radu.

(2) Postupak mirenja pokreće se na poticaj jednog od potpisnika Ugovora.

### **XVIII. SOCIJALNI MIR**

#### Članak 96.

(1) Ugovorne strane za vrijeme trajanja i ovoga Ugovora obvezuju se na poštivanje socijalnog mira u skladu sa Zakonom o Hrvatskoj radioteleviji.

(2) Dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovoga Ugovora ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima zaposlenih u određenoj drugoj djelatnosti.

#### Članak 97.

(1) Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

#### *Glava 2.*

Ovom Glavom se uređuju prava i obveze umjetnika izvođača (u daljnjem tekstu: glazbenici-umjetnici), a koja proizlaze iz posebnosti umjetničke djelatnosti koju ostvaruju ansambli HRT-a u sklopu RJ Glazba.

## **XIX. OBVEZE ČLANOVA ANSAMBALA**

### Članak 98.

(1) Glazbenik u Simfonijskom orkestru HRT-a dužan je svirati na srodnom instrumentu (flautu, obou, piccolo flautu, engleski rog, Es klarinet, cornet ili alt trombon), ako se on izmjenjuje s osnovnim instrumentom unutar iste dionice jednog djela uz dvostruki broj radnih sati potrebnih za pripremu.

(2) Glazbenik može svirati ili pjevati, u okviru svojih sposobnosti, izvan opisa poslova svojeg radnog mjesta uz naknadu i to:

- a) izvoditi solističke nastupe prilikom izvedbe posebnih, za njegov instrument (instrumente) ili glas napisanih skladbi uz naknadu u iznosu do 925 eura neto po projektu za prvu izvedbu, a 50% iznosa za svaku sljedeću izvedbu istog djela;
- b) svirati na srodnim instrumentima u svim slučajevima, osim u onima iz st. 1 uz naknadu u iznosu 120 eura neto;
- c) u/uz glazbeni ansambl (Simfonijski orkestru HRT-a, Zbor HRT-a, Jazz orkestar HRT-a ili Tamburaški orkestar HRT-a ili po potrebi u/uz drugi ansambl za programske potrebe poslodavca) čiji nije član uz naknadu u iznosu do 265 eura neto po projektu.

(3) Naknada se glazbenicima isplaćuje do donošenja novih Pravilnika o sistematizaciji i Pravilnika o plaćama.

## **XX. RADNO VRIJEME GLAZBENIKA-UMJETNIKA**

### Članak 99.

(1) Probe, snimanja i javne izvedbe određene su četverosatnim cjelinama - označenim pojmom termin, a one zajedno s individualnim pripremama i vremenom provedenim na audicijama i sastancima čine puno radno vrijeme glazbenika.

(2) Kolektivne probe u iznimnim slučajevima, u dogovoru s Umjetničkim vijećem i predstavnikom sindikata mogu trajati i duže od četiri sata.

(3) Puno radno vrijeme:

- Probe, snimanja i javne izvedbe određene su četverosatnim cjelinama - označenim pojmom termin, a one zajedno s individualnim pripremama i vremenom provedenim na audicijama i sastancima čine puno radno vrijeme glazbenika.

- Kolektivne probe u iznimnim slučajevima, u dogovoru s Umjetničkim vijećem i predstavnikom sindikata mogu trajati i duže od četiri sata.

(4) Za svaki kolektivni termin glazbenici su dužni pripremati se kako slijedi:

- 2,7 sati (2 sata i 40 minuta) – orkestralni glazbenik -tutti i zamjenik vođe sekcije (prve violine tutti) u Simfonijskom orkestru; zbarski pjevač – solist A, zbarski pjevač –solist B,

zborski pjevač – tutti A, zbarski pjevač – tutti B u Zboru; glazbenik na tamburi- solist, glazbenik na tamburi- vođa dionice i glazbenik na tamburi u Tamburaškom orkestru;

- 3,25 sati (3 sata i 5 minuta) – orkestralni glazbenik - zamjenik vođe sekcije (flauta II, klarinet II, rog II, rog IV, oboa II, fagot II, ffuba II, trombon II, udaraljke ) u Simfonijskom orkestru;

- 4 sata – jazz glazbenik – I truba i bubanj, jazz glazbenik- vođa sekcije i jazz glazbenik u sekciji u Jazz orkestru; orkestralni glazbenik - zamjenik vođe sekcije (violina II, viola, violončelo, kontrabas) u Simfonijsko orkestru;

- 4,7 sati (4 sata i 40 minuta) – orkestralni glazbenik- vođa sekcije (zamjenik koncertnog majstora), orkestralni glazbenik – III puhač u Simfonijskom orkestru;

- 5,7 sati (5 sati i 40 minuta) – orkestralni glazbenik – vođa sekcije (violina II, viola, violončelo, kontrabas) u Sinfonijskom orkestru;

-7 sati - koncertni majstori i orkestralni glazbenik – solist u Simfonijskom orkestru

(5) Kada zbarski pjevač u određenom programu izvodi solističku dionicu za koju je potrebna dodatna individualna priprema, ima pravo izostati s najviše dvije kolektivne probe uz obavezu izvršenja dodatne individualne pripreme. Procjenu je li dodatna individualna priprema potrebna i u kojem opsegu, vrši šef-dirigent Zbora. Pravo na izostanak, radnik smije iskoristiti u pripremnj fazi projekta. Izostanak s posljednje tri kolektivne probe prije koncerta nisu dopuštene.

(6) Svaka se proba, snimanje ili javna izvedba planirana Planom rada računa kao kolektivni termin cijeloga ansambla.

(7) Separatne probe svih dionica ansambla u zbroju računaju se kao jedan termin cijeloga ansambla.

(8) Obračun satnice rada obavlja se individualno i kolektivno, tako da Simfonijski orkestar, Zbor i Tamburaški orkestar imaju godišnju obvezu od 270 termina, a Jazz orkestar od 240 termina.

(9) U izvanrednim okolnostima koje mogu nastupiti zbog izvanplanskih potreba, maksimalan broj kolektivnih termina mjesečno može biti do 34, s time da sve preko 32 termina ne ulazi u preraspodjelu, nego se isplaćuju prekovremeni sati za svaki takav termin.

(10) Svaki termin koji je otkazan unutar 48 sati računa se kao daje odrađen.

#### Članak 100.

(1) Glazbenicima koji za obavljanje poslova za potrebe HRT-a koriste instrumente u privatnom vlasništvu utvrđuje se naknada kako slijedi:

- Za gudače 35,00 eura neto mjesečno
- Za puhače i ostale instrumente 45,00 eura neto mjesečno

(2) U slučaju da radnik za potrebe HRT-a koristi više instrumenata, za svaki sljedeći instrument plaća se naknada od 50% od osnovnog iznosa iz točke 1. i 2. ovog članka.

(3) Naknada se glazbenicima isplaćuje tromjesečno.

#### Članak 101.

(1) Poslodavac je dužan jedanput godišnje nabaviti sav potrošni materijal (žice, strune, kalofonij, piskove ...) za instrumente iz članka 100., kao i ugovoriti osiguranje navedenih instrumenata, a koje osiguranje se odnosi na korištenja instrumenata tijekom radnog vremena kod poslodavca kao i za sve ostale potrebe poslodavca.

#### Članak 102.

(1) Poslodavac je dužan glazbenicima pjevačima osigurati fonijatrijski pregled u sklopu redovnog sistematskog pregleda.

### *Glava 3.*

## **XXI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### Članak 103.

(1) Svaka ugovorna strana ima pravo predložiti promjenu ili dopunu ovog Ugovora i to u pisanom obliku.

(2) Druga strana je obvezna očitovati se u vezi s predloženim izmjenama ili dopunama u roku od 15 (petnaest) dana.

(3) Ako druga strana ne prihvati prijedlog promjene ili dopune u roku od 15 (petnaest) dana, pokreće se postupak mirenja.

#### Članak 104.

(1) Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Ugovor, ako druga ugovorna strana ne ispunjava svoje obveze iz istog.

(2) Izjava o otkazu Ugovora mora se dostaviti drugoj ugovornoj strani uz navođenje razloga zbog kojih se Ugovor otkazuje.

(3) Otkazni rok u tom slučaju je tri mjeseca a koji rok počinje teći od dana kada je druga ugovorna strana zaprimila Izjavu o otkazu.

#### Članak 105.

(1) Poslodavac se obvezuje, ukoliko prihodi Hrvatske radiotelevizije porastu za 5 % ili više, povećati visinu vrijednosti koeficijenta, razmjerno postotku povećanja prihoda.

(2) Poslodavac se obvezuje do 1. travnja 2025. godine imenovati Radnu skupinu za izradu novog prijedloga Pravilnika o sistematizaciji radnih mjesta na Hrvatskoj radioteleviziji, koja će biti sastavljena od jednakog broja predstavnika poslodavca i predstavnika radnika (uključujući predstavnike radničkog vijeća i sindikata) u jednakom omjeru vodeći računa o zastupljenosti svih poslovnih jedinica na HRT-u.

(3) Poslodavac se obvezuje jednom godišnje osigurati edukaciju na temu nošenja sa stresom na radnom mjestu, za radnike koji rade na radnim mjestima koja su najviše izložena komunikaciji sa strankama.

#### Članak 106.

(1) Ugovor se sklapa na određeno vrijeme do 31. prosinca 2025.godine.

#### Članak 107.

(1) Poslodavac i Sindikat imenuju zajedničko tijelo za tumačenje odredaba Ugovora i praćenje njihove primjene.

(2) Komisija za tumačenje Kolektivnog ugovora bit će sastavljena od jednakog broja članova predstavnika Poslodavca i reprezentativnih Sindikata. Na funkciji Predsjednika Komisije u urednim vremenskim razdobljima od po 3 mjeseca, izmjenjuju se predstavnik Poslodavca i predstavnik reprezentativnih Sindikata koje među sobom odabiru članovi predstavnika Poslodavca i reprezentativnih Sindikata. Predsjednik donosi konačno mišljenje u slučajevima kada se članovi Komisije ne mogu usuglasiti.

(3) Komisija će :

- sagledavati i dostavljati odgovore na upite radnika i rukovoditelja vezano na tumačenje odredbi Kolektivnoga ugovora najkasnije 30 dana od dana zaprimanja;
- davati mišljenje na zamolbe vezano na ostvarivanje prava sukladno čl. 60 st.1. toč.4.,
- sagledavati i analizirati realizacije prava iz članka 51. KU-a, najmanje jedan put svaka tri mjeseca. Iste podatke za potrebe rada Komisije priređuju stručne službe Poslodavca.

#### Članak 108.

(1) Troškove pripremanja, praćenja i ostvarivanja Ugovora snose ugovorne strane svaka u svojem dijelu, a troškove komisije za tumačenje Ugovora, ugovorne strane dijele proporcionalno.

#### Članak 108.

(1) Odredbe ovog Ugovora mogu se dopunjavati odnosno mijenjati za članove sindikata (filmski radnici, glazbenici, novinari i dr.) pisanim dodacima ovom ugovoru ako ih prihvate obje ugovorene strane.

(2) Odstupajući sporazumi od odredaba Kolektivnog ugovora u djelatnosti odnosno grani, dopušteni su samo u slučajevima kad je to tim ugovorima izrijekom predviđeno ili kad su u prilog radniku.

Članak 110.

(1) Poslodavac je dužan ovaj potpisani kolektivni ugovor dostaviti nadležnom tijelu.

Članak 111.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu danom potpisa a, primjenjuje se od 1. siječnja 2025. godine.

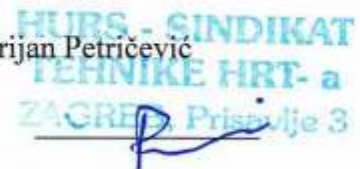
ZA POSLODAVCA:  
HRVATSKA RADIOTELEVIZIJA  
Glavni ravnatelj HRT-a

Robert Šveb



ZA REPREZENTATIVNE SINDIKATE:  
HURS-SINDIKAT TEHNIKE HRT-a  
Predsjednik

Marijan Petričević



SINDIKAT NOVINARA HRVATSKE  
Podružnica SNH novinari i medijski radnici HRT-a  
Sindikalna povjerenica

Maja Sever

