

KOLEKTIVNI UGOVOR
za radnike Ustanove Zoološki vrt Grada Zagreba

U Zagrebu, 27. 09. 2024.

Ustanova Zoološki vrt Grada Zagreba, Fakultetsko dobro 1, Zagreb (u daljnjem tekstu: Poslodavac) zastupan po ravnatelju Ivanu Cizelju, dipl. ing. agr.

i

Sindikata komunalnih, prometnih i srodnih djelatnosti Hrvatske, Zlatarska 14, Zagreb (u daljnjem tekstu: Sindikat) zastupan po glavnoj povjerenici sindikalne podružnice Tatjani Joksimović, dr. med. vet.

sklopili su dana 27. 09. 2024.

KOLEKTIVNI UGOVOR za radnike Ustanove Zoološki vrt Grada Zagreba

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim Kolektivnim ugovorom za radnike Ustanove Zoološki vrt Grada (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze ugovornih stranaka te pravna pravila kojima se uređuje sklapanje i prestanak ugovora o radu, radno vrijeme, odmori i dopusti, zaštita života i zdravlja radnika, zaštita privatnosti i dostojanstva radnika, plaće, drugi novčani i nenovčani primitci radnika, zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, sudjelovanje radnika u odlučivanju, djelovanje i prava Sindikata i pravo na štrajk.
- (2) Odredbe ovoga ugovora odnose se na radnike zaposlene na neodređeno i/ili na određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom.

Članak 2.

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

Članak 3.

Ako je neko pravo radnika različito uređeno ugovorom o radu, općim aktom poslodavca, ovim Ugovorom, zakonom ili drugim propisom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

Članak 4.

- (1) Svaki je radnik obavezan ugovorom preuzete poslove određenog radnog mjesta obavljati osobno, savjesno i stručno prema svojim radnim i stručnim sposobnostima, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca u skladu s prirodom i vrstom rada te općim aktima poslodavca.
- (2) Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči isplatu plaće za rad te izvršavanje drugih obveza utvrđenih ovim Ugovorom, ugovorom o radu i Zakonom o radu (u daljnjem tekstu: Zakon).

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Radni se odnos zasniva ugovorom o radu.

Članak 6.

- (1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, mora sadržavati naročito podatke o:
- 1) strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu,
 - 2) mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
 - 3) nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
 - 4) datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
 - 5) tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
 - 6) trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora,
 - 7) postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
 - 8) bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,
 - 9) trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
 - 10) tome sklapa li se ugovor na puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
 - 11) pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
 - 12) trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.
- (2) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6., 7., 8., 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, Pravilnik o radu ili na ovaj Ugovor koji uređuje ta pitanja, a odredbe na koje se upućuje postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 7.

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

Članak 8.

- (1) Prije sklapanja ugovora o radu, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja opće, odnosno posebne zdravstvene sposobnosti.
- (2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac određuje zdravstvenu ustanovu u kojoj će radnik obaviti liječnički pregled i Poslodavac će podmiriti troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti u cijelosti.

Probni rad

Članak 9.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad koji ne može trajati duže od šest mjeseci.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad ne može se ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili sklapanja novog ugovora o radu za iste poslove nakon prestanka prethodnog ugovora o radu neovisno je li u njemu bio ugovoren probni rad ili ne.
- (3) Probni rad radnika prati i ocjenu donosi neposredni rukovoditelj radnika.

- (4) Probni rad može trajati najviše:
 - 2 mjeseca - za radna mjesta za koja je opći uvjet srednja stručna sprema
 - 3 mjeseca - za radna mjesta za koja je opći uvjet viša stručna sprema
 - 6 mjeseci - za radna mjesta za koja je opći uvjet visoka stručna sprema.
- (5) Ako je tijekom razdoblja probnog rada radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja prava na roditeljske ili roditeljske potpore prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust utvrđenog Zakonom, ovim Ugovorom ili općim aktom Poslodavca, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu, tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.
- (6) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje tjedan dana.
- (7) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 10.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 11.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
- (2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka, može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.
- (3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti, osobito se smatra zamjena privremeno nenazočnog radnika, obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem nekog događaja.
- (4) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.
- (5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.
- (6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, Poslodavac može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme čime ukupno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekidno duže od tri godine samo u sljedećim slučajevima:
 - 1) ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
 - 2) ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili
 - 3) ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili ovim Ugovorom.
- (7) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

- (8) Istekom roka od tri godine iz stavka 2. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod Poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.
- (9) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Pripravnici

Članak 12.

- (1) Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja na samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.
- (2) S pripravnikom se sklapa ugovor o radu, u pravilu na određeno vrijeme, ovisno o trajanju pripravničkog staža.
- (3) S pripravnikom se, nakon završetka pripravničkog staža, može sklopiti ugovor o radu i na neodređeno vrijeme, ako za to postoje uvjeti.

Članak 13.

- (1) Ovisno o stupnju stručne spreme, pripravnički staž traje:
 - pripravniku VII. stupnja/300 ECTS bodova 12 mjeseci;
 - pripravniku VI. stupnja/180 ECTS bodova 6 mjeseci;
 - pripravniku III., IV. i V. stupnja stručne spreme 3 mjeseca.
- (2) Ako je došlo do prekida pripravničkog staža zbog privremene nesposobnosti za rad pripravnika duže od 30 dana ili korištenja prava na roditeljske i roditeljske potpore po posebnom zakonu, pripravnik po povratku na rad nastavlja pripravnički staž, s time da ukupno trajanje pripravničkog staža prije i nakon prekida ne može iznositi više od trajanja pripravničkog staža propisanog u stavku 1. ovoga članka.

Članak 14.

- (1) Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.
- (2) Mentor iz stavka 1. ovoga članka mora imati najmanje jednak stupanj stručne spreme određene vrste zvanja koju ima i pripravnik.
- (3) Ocjenu stručnog osposobljavanja pripravnika donosi ravnatelj na prijedlog mentora.

III. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 15.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 16.

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

- (5) Ako to priroda i organizacija rada omogućuju, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki nepuno radno vrijeme.

Članak 17.

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

Članak 18.

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

Skraćeno radno vrijeme

Članak 19.

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

Članak 20.

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

Raspored radnog vremena

Članak 21.

- (1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.
- (2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.
- (3) Radno vrijeme u pravilu traje od 8:00 do 16:00 sati od ponedjeljka do petka.
- (4) Raspored radnog vremena radnika koji ne radi u radnom vremenu iz stavka 3. ovoga članka određuje se Pravilnikom o radu.
- (5) O rasporedu i promjeni radnog vremena, Poslodavac će obavijestiti radnika tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika zbog koje je potrebno izmijeniti radnikov raspored radnog vremena, u kojem slučaju je Poslodavac u obvezi radnika izvijestiti o promjeni rasporeda najkasnije 36 sati prije početka rada radnika po tako izmijenjenom rasporedu radnog vremena.
- (6) Prijekom potrebom smatraju se one okolnosti koje Poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

Rad u smjenama

Članak 22.

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

- (2) Smjenski radnik je radnik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena posao obavlja u različitim smjenama.
- (3) Ako je rad organiziran u smjenama, koje uključuju i noćni rad, radnik u noćnoj smjeni može raditi najduže jedan tjedan.

Prekovremeni rad

Članak 23.

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

Članak 24.

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

Noćni rad

Članak 25.

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

Članak 26.

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

Nejednaki raspored radnog vremena

Članak 27.

- (1) U slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena radnik u tjednu može raditi najviše do 60 sati, uključujući prekovremeni rad.
- (2) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

- (3) Poslodavac mora obavijestiti radnika o uvođenju nejednakog rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana prije početka rada.

Zaštita određenih kategorija radnika

Članak 28.

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

IV. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 29.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima pravo na stanku u neprekinutom trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.
- (2) Ako priroda posla ne omogućuje radniku prekid rada radi korištenja stanke na način iz stavka 1. ovoga članka, radniku će omogućiti korištenje stanke u više kraćih odmora.
- (3) Radnici čije je radno vrijeme u jednom radnom danu 12 sati, imaju pravo na stanku u trajanju od 60 minuta koja se ubraja u radno vrijeme.

Dnevni odmor

Članak 30.

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

Tjedni odmor

Članak 31.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekinutom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 30. ovoga Ugovora.
- (2) Tjedni odmor radnik koristi u nedjelju te u dan koji nedjelji prethodi ili iza nje slijedi.
- (3) Ako radnik zbog organizacije rada ne može koristiti tjedni odmor u dane i u trajanju propisanom stavcima 1. i 2. ovoga članka, Poslodavac će mu za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora u tjednu koji neposredno slijedi iza tjedna u kojem je radnik koristio kraći tjedni odmor.

(4) Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekinutom trajanju od najmanje 48 sati.

Godišnji odmor

Članak 32.

- (1) Radnik ima pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u najkraćem trajanju od 20 radnih dana.
- (2) Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u najkraćem trajanju od 25 radnih dana.
- (3) Maksimalni broj dana godišnjeg odmora za svaku kalendarsku godinu iznosi 33 dana.

Članak 33.

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

Članak 34.

(1) Godišnji odmor od 20 radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

MJERILO	BROJ DANA
1) dužina radnog staža:	
od 1 do 3 godine	1 dan
od 3 do 5 godina	2 dana
od 5 do 10 godina	3 dana
od 10 do 15 godina	4 dana
od 15 do 20 godina	5 dana
od 20 do 25 godina	6 dana
od 25 do 30 godina	7 dana
više od 30 godina	8 dana
2) prema složenosti poslova:	
poslovi VSS	4 dana
poslovi VŠS	3 dana
poslovi SSS, VKV, KV	2 dana
ostali poslovi	1 dan
3) prema socijalnim uvjetima:	
roditelj, posvojitelj, udomitelj ili skrbnik jednog maloljetnog djeteta	2 dana
roditelj, posvojitelj, udomitelj ili skrbnik za svako daljnje maloljetno dijete	još po 1 dan
samohrani roditelj, posvojitelj, udomitelj ili skrbnik maloljetnog djeteta	3 dana

roditelj, posvojitelj, udomitelj, ili skrbnik maloljetnog djeteta s invaliditetom, odnosno punoljetnog djeteta s invaliditetom koje nije sposobno za samostalni život, bez obzira na drugu djecu	3 dana
radnicima s invaliditetom ili s najmanje 70% tjelesnog oštećenja ili s najmanje 60% tjelesnog oštećenja nastalog zbog oštećenja donjih ekstremiteta	3 dana
radnici koji imaju status hrvatskog branitelja	1 dan
4) s obzirom na ostvarene rezultate rada:	
radnik ocijenjen ocjenom naročito uspješan	2 dana
radnik ocijenjen ocjenom uspješan	1 dan

Članak 35.

Slijepi radnik, radnik koji je donirao organe te radnik koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada utvrđenim općim aktom Poslodavca, imaju pravo na najmanje 33 radna dana godišnjeg odmora, ako to pravo ne ostvaruje primjenom mjerila iz članaka 32. i 34. ovoga Ugovora.

Članak 36.

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

Članak 37.

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

Članak 38.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način i u trajanju propisanim člankom 32. i 34. ovoga Ugovora, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec trajanja radnog odnosa.

Članak 39.

- (1) Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dijelovima, odnosno prenijeti godišnji odmor u sljedeću kalendarsku godinu na način i pod uvjetima utvrđenim Zakonom i općim aktom Poslodavca.
- (2) 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 neposrednog rukovoditelja, najmanje tri dana prije.

Plaćeni dopust

Članak 40.

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

OSNOVA KORIŠTENJA	BROJ DANA
sklapanje braka ili životnog partnerstva	5 radnih dana
rođenja, posvojenja ili udomljenja djeteta	5 radnih dana
postupka medicinski potpomognute oplodnje jednom godišnje za ženu	3 radna dana

smrt supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, roditelja, očuha, maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka	5 radnih dana
smrt djeda ili bake, sestre ili brata, te roditelja supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera ili neformalnog životnog partnera	2 radna dana
selidba izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
selidba u mjestu stanovanja	2 radna dana
dobrovoljno davanje krvi	2 radna dana
teška bolest djeteta, roditelja, bračnog/izvanbračnog druga/životnog partnera/neformalnog životnog partnera	3 radna dana
nastup na kulturnim i sportskim priredbama	2 radna dana
sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju i drugim sindikalnim aktivnostima	2 radna dana
štete na stambenom objektu u kojem živi uslijed prirodne nepogode	5 radnih dana

- (2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj te za svako rođenje djeteta navedeno u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.
- (3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svako dobrovoljno darivanje krvi iz stavka 1. ovoga članka, a najviše 4 puta godišnje, kojeg u pravilu koristi neposredno nakon darivanja krvi, odnosno u dogovoru s poslodavcem.
- (4) Darivanjem krvi smatra se i darivanje krvnog sastojka radi pripreme krvnog pripravka za potrebe transfuzijskog liječenja.
- (5) O darivanju krvi, radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti nadležnog rukovoditelja najmanje 3 dana unaprijed.

Članak 41.

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

Članak 42.

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

Neplaćeni dopust

Članak 43.

- (1) Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova ustanove, a osobito radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno - umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i drugih okolnosti.
- (2) Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti u trajanju dužem od 30 dana.
- (3) Odluku o odobrenju korištenja i trajanju neplaćenog dopusta, donosi ravnatelj Ustanove.

V. ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA RADNIKA

Članak 44.

- (1) Radnik ima pravo na zaštitu na radu. Zaštita na radu obuhvaća tehničko – tehnološke mjere namijenjene stvaranju sigurnih uvjeta rada sukladno zakonu.
- (2) Poslodavac se obvezuje da će osigurati zaštitu zdravlja i sigurnost radnika na radu, a posebno održavati vozila, postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup radnom mjestu te primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način i te provoditi druge propisane mjere zaštite na radu.
- (3) Poslodavac se obvezuje, uzevši u obzir znanstvene metode i suvremena dostignuća, osigurati odvijanje procesa rada na način kojim se jamči sigurnost na radu, zaštita života i zdravlja te poduzimati propisane mjere i određivati normative kojima se osigurava psihofizičko zdravlje i osobna sigurnost radnika.
- (4) Poslodavac se obvezuje da će bez odgode (odmah) poduzeti mjere za uklanjanje opasnosti po život ili zdravlje radnika.
- (5) Poslodavac je obavezan osigurati i primjenjivati sve mjere zaštite i sigurnosti za sve radnike propisane zakonom, podzakonskim aktima, općim aktom i ovim Ugovorom, o svom trošku.

Članak 45.

- (1) Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.
- (2) Radnik je dužan pridržavati se i primjenjivati propise o zaštiti i sigurnosti na radu, a u slučaju nepridržavanja Poslodavac ima pravo udaljiti radnika s radnog mjesta, bez naknade plaće.
- (3) Radnik ima pravo odbiti i napustiti rad na radnom mjestu na kojem postoji opasnost po zdravlje ili život i na kojem nije provedena zaštita na radu.

Članak 46.

Način organiziranja zaštite na radu kod Poslodavca propisan je posebnim općim aktom kojeg donosi Poslodavac na osnovu odredbi Zakona o zaštiti na radu.

Članak 47.

- (1) Postupak izbora članova Odbora zaštite na radu, sukladno Zakonu o zaštiti na radu uređuje Poslodavac svojom odlukom.
- (2) Odbor zaštite na radu Poslodavac je dužan sazvati najmanje jednom u tri mjeseca.

- (3) Poslodavac je dužan sazvati Odbor zaštite na radu i u slučaju smrtne ili teške ozljede na radu, utvrđenog slučaja profesionalne bolesti ili nalaza inspektorata kojim je utvrđen nedostatak u provedbi zaštite na radu, u roku dva dana od dana nastanka ozljede.
- (4) Ako Poslodavac ne sazove sjednicu Odbora u roku iz stavka 3. ovoga članka, sjednicu ima pravo sazvati povjerenik radnika zaštite na radu, radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća.
- (5) Prije stupanja na rad Poslodavac je dužan upoznati radnika o opasnostima i propisanim mjerama zaštite na radu i sigurnosti na radu.

Članak 48.

- (1) Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu provodi se tajnim glasanjem, na način i pod istim uvjetima kao što se provodi izbor članova za radničko vijeće.
- (2) Kod Poslodavca radnici biraju onoliko povjerenika radnika za zaštitu na radu koliko prema kriterijima zastupljenosti imaju pravo izabrati članova radničkog vijeća.
- (3) U provođenju mjera zaštite na radu povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo i obveze:
 - sudjelovati u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja novih tehnologija, uvođenja novih elemenata u radni proces,
 - primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenja mjera zaštite na radu,
 - biti nazočan inspekcijskim pregledima i izvještavati inspektora o svim zapažanjima radnika,
 - pozvati inspektora rada kada procjeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a Poslodavac to propušta ili to odbije učiniti,
 - obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati obavijesti značajne za njegov rad,
 - staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
 - svojom aktivnošću poticati druge radnike na rad na siguran način,
 - obavještavati radnike o mjerama zaštite na radu koje poduzima.

Članak 49.

- (1) Povjereniku radnika za zaštitu na radu, Poslodavac je dužan osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti, davati mu sve potrebne obavijesti i omogućiti uvid u sve propise i isprave, a koji se odnose na zaštitu na radu.
- (2) Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo na tri sata tjedno za obnašanje dužnosti iz zaštite na radu, uz naknadu plaće kao da je radio.
- (3) Povjerenik za zaštitu na radu ima pravo na odsustvo s rada radi osposobljavanja na zaštitu na radu (tečajevi, seminari, sastanci i sl.) sedam dana tijekom kalendarske godine.

VI. ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 50.

- (1) Osobni podaci radnika i članova njegove obitelji smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili drugim propisom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava iz radnog odnosa odnosno u svezi s radnim odnosom (prava iz zdravstvenog, mirovinskog, invalidskog osiguranja i dr.).
- (2) Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama na području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke:
 - za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka;
 - stečenoj stručnoj spremi i određenim specijalističkim znanjima, stručnim ispitima, radnom iskustvu i sl.;
 - zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti;
 - ugovorenoj zabrani natjecanja s prethodnim poslodavcem;
 - vezane uz zaštitu majčinstva;

- adresi prebivališta, odnosno boravišta.

- (3) Izmijenjeni podaci moraju se, u što kraćem roku, dostaviti ovlaštenoj osobi. Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose posljedice tog propusta.
- (4) Poslodavac mora brižljivo čuvati osobne podatke koje sazna u obavljanju dužnosti.

Članak 51.

Poslodavac će uz suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika ako radničko vijeće nije utemeljeno, donijeti odluku o imenovanju osobe koja smije podatke o radnicima prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama te imenovati osobu koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.

Članak 52.

- (1) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja Poslodavca, nadređenih osoba, suradnika i drugih osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj tijekom obavljanja svojih poslova.
- (2) Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje teža je povreda radne obveze koja za posljedicu može imati otkaz ugovora o radu. Radnik koji smatra da je prema njemu postupano protivno odredbi stavka 1. ovoga članka ima pravo uložiti pritužbu osobi zaduženoj za primanje i rješavanje pritužbi, što može učiniti osobno, preko radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika, najkasnije u roku od osam dana od dana kada je bio izložen takvom postupanju.
- (3) Poslodavac se obvezuje štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, na način da će osigurati uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.
- (4) U cilju zaštite dostojanstva radnika Poslodavac će osobito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

Članak 53.

- (1) Poslodavac će imenovati dvije osobe različitog spola koje su ovlaštene primiti i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.
- (2) Osobe iz stavka 1. ovoga članka obvezne su što je moguće prije ispitati navode radnika koji je podnio pritužbu. U postupku rješavanja pritužbi radnika imenovana osoba će zatražiti izjašnjenje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba.
- (3) Imenovana osoba ovlaštena je ispitati pažljivo svaki navod radnika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika. O svim radnjama koje je provela, ovlaštena osoba obvezna je voditi zabilješke.
- (4) Radnik koji je podnio pritužbu, kao i radnik od kojeg se uzima izjava povodom pritužbe, može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan sindikalni povjerenik, predstavnik radničkog vijeća ili odvjetnik.

Članak 54.

- (1) Imenovana osoba je po primitku pritužbe obvezna izvijestiti Poslodavca o podnijetoj pritužbi i predložiti potrebne radnje radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.
- (2) Poslodavac se obvezuje u svim slučajevima podnijete pritužbe za uznemiravanje osigurati takve uvjete da radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.
- (3) Poslodavac će, ovisno o okolnostima slučaja, poduzeti odgovarajuće radnje radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja radnika (dručkiji raspored radnog vremena, promjena mjesta rada, ponuda ugovora o radu za privremeno obavljanje drugih poslova i sl.).

Članak 55.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje teža je povreda radne obveze koja za posljedicu može imati otkaz ugovora o radu.

Članak 56.

- (1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad ako smatra da su poduzete mjere neprimjerene dok mu se ne osigura odgovarajuća zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od osam dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.
- (2) Ako je pritužba podnijeta u odnosu na radnika koji je ovlašten primati pritužbe za taj slučaj Poslodavac će imenovati odmah po primitku pritužbe drugu osobu koja će biti ovlaštena postupati u tom slučaju prema ovim odredbama o zaštiti dostojanstva radnika.
- (3) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.
- (4) Za vrijeme prekida rada prema odredbama ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 57.

- (1) Svi podaci prikupljeni u postupku rješavanja pritužbe radnika predstavljaju poslovnu tajnu te se istima rukuje na način i po postupku utvrđenom za čuvanje i dostavu takvih podataka.
- (2) Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovoga članka predstavlja težu povredu radne obveze.

VII. PLAĆA

Članak 58.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna plaća

Članak 59.

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

Osnovica i koeficijent složenosti poslova

Članak 60.

- (1) Osnovica za obračun plaće utvrđuje se u visini iznosa osnovice koja se utvrđuje za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Zagreba za svaku kalendarsku godinu.
- (2) Koeficijent složenosti poslova za svako radno mjesto utvrđuje se Prilogom ovoga Ugovora i njegov je sastavni dio.

Dodaci na plaću

Članak 61.

- (1) Radniku pripada dodatak na radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5%.
- (2) Pod radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće iz stavka 1. ovoga članka smatra se radni staž ostvaren temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi i koji se prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja.

Članak 62.

(1) Umnožak osnovice i koeficijenta povećava se za:

otežane uvjete rada radnicima koji rade na poslovima hvatanja životinja i s otrovnim zmijama (hvatači, voditelj odjela hvatanja životinja, osoba koja radi s otrovnim zmijama)	10%
otežane uvjete rada radnicima koji neposredno rade sa životinjama (predradnik timaritelja, specijalizirani timaritelj, viši timaritelji, timaritelj, rukovoditelj veterinarske službe, voditelj odjela skrbi za životinje, veterinari, veterinarski tehničari)	8%
otežane uvjete rada radnicima koji rade na poslovima stručnog i povremenog neposrednog rada sa životinjama (rukovoditelj stručne službe, zoolozi, rukovoditelj tehničke službe, voditelji, disponent otpreme robe, specijalizirani kućni majstor, kućni majstor)	6%
prekovremeni rad	50%
noćni rad	50%
rad subotom	35%
rad nedjeljom	50%
rad na blagdane ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi	150%
rad u smjenama	20%
za svaki sat pripravnosti	10% satnice redovnog rada

(2) Umnožak osnovice i koeficijenta povećava se za završen poslijediplomski ili doktorski studij:

- ako radnik ima stručni naziv magistar (mr.), odnosno akademski naziv specijalist (spec.) ili sveučilišni specijalist (univ. spec.) za 5%,
- ako radnik ima akademski stupanj magistra znanosti (mr. sc.) za 8%,
- ako radnik ima akademski stupanj doktora znanosti (dr. sc.) za 15%,

ako akademski stupanj, stručni odnosno akademski naziv nije uvjet za radno mjesto na kojem radnik radi i ako je akademski stupanj, stručni odnosno akademski naziv, u funkciji poslova radnog mjesta na kojem radnik radi.

(3) Dodaci se međusobno ne isključuju.

Članak 63.

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

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

Uvećanje koeficijenta složenosti poslova

Članak 64.

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

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

Članak 65.

(1) Radnici imaju pravo na stimulativno nagrađivanje.

- (2) Stimulativna nagrada je novčana nagrada za natprosječne rezultate u radu koja se može isplatiti radniku sukladno kriterijima propisanim općim aktom Ustanove, a temeljem odluke ravnatelja o ispunjavanju propisanih kriterija.
- (3) Radnik mora biti unaprijed upoznat s kriterijima za određivanje stimulativne nagrade.

Naknada plaće

Članak 66.

- (1) Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili ovim Ugovorom ne radi, ima pravo na naknadu plaće.
- (2) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca.
- (3) U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog utvrđene nesposobnosti za rad, u trajanju do 42 dana koju isplaćuje Poslodavac, radniku pripada naknada plaće u visini od 85% od njegove plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca.
- (4) U slučaju bolovanja zbog povrede na radu i profesionalne bolesti, radniku pripada naknada u visini 100% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječan iznos radnikove plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.
- (5) Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove plaće kao da radi, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca, uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.

Isplata plaće i naknade plaće

Članak 67.

- (1) Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću i naknadu plaće najkasnije do 15. dana u tekućem mjesecu za prethodni mjesec.
- (2) Obračun plaće i naknade plaće Poslodavac je dužan radniku uručiti na dan isplate plaće i naknade plaće, a najkasnije 15 dana od dana isplate.

VIII. DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMITCI RADNIKA

Naknada troškova prehrane

Članak 68.

Radnik ima pravo na mjesečnu naknadu za prehranu u visini iznosa naknade za prehranu utvrđene za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Zagreba.

Naknada troškova prijevoza

Članak 69.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne karte u krugu od 50 km.
- (2) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla medumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte.
- (3) Ako radnik mora sa stanice medumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i medumjesnog javnog prijevoza.
- (4) Radnici koji stanuju izvan mjesta rada, a prijevoznik koji pruža uslugu javnog prijevoza ne izdaje mjesečne karte, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte za drugi razred vlaka ili cijene autobusne karte uvećane za cijenu mjesečne karte javnog prijevoza u mjestu rada.
- (5) Ako postoji više mogućnosti prijevoza, o povoljnosti odlučuje Poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz i uvažavajući racionalnost troškova.

- (6) Radnici su dužni na zahtjev Poslodavca, a u svrhu utvrđivanja troškova prijevoza, dokazati mjesto stvarnog stanovanja na adresi koju su prijavili Poslodavcu.
- (7) Visina troškova prijevoza dokazuje se potvrdom o cijeni korištenja mjesečne (godišnje) karte za međumjesni javni prijevoz.

Dnevnica za službeni put

Članak 70.

- (1) Radnik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u mjesto koje je najmanje 30 km udaljeno od mjesta u kojem je njegovo uobičajeno mjesto rada.
- (2) Dnevnica za službeni put u zemlji utvrđuje se u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno važećim propisima u trenutku svake pojedine isplate.
- (3) Dnevnica za službeni put u inozemstvo isplaćuje se u maksimalnom neoporezivom iznosu utvrđenom propisima o izdacima za korisnike državnog proračuna.
- (4) Radniku pripada cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati.
- (5) Radniku pripada cijela dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje najmanje 24 sata, ali duže od 12 sati.
- (6) Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati, radniku pripada pravo na pola dnevnice.
- (7) Radniku pripada pravo na pola dnevnice za ostatak vremena duži od 8, ali ne duži od 12 sati u slučaju kada službeno putovanje traje duže od 24 sata.
- (8) Ako to zatraži, Poslodavac mu prije polaska na službeni put može isplatiti predujam troškova iz stavka 1. ovoga članka.

Dnevnica za rad na terenu

Članak 71.

- (1) Ako radnik obavlja poslove i zadaće za Poslodavca izvan mjesta svog stalnog prebivališta, ali i izvan sjedišta Poslodavca, Poslodavac će mu isplatiti terenski dodatak u maksimalnom neoporezivom iznosu sukladno važećim propisima u trenutku isplate.
- (2) Radniku pripada pravo na terenski dodatak ako boravi u mjestu koje je najmanje 50 km udaljeno od mjesta njegovo prebivališta ili boravišta i najmanje 50 km udaljeno od sjedišta Poslodavca odnosno sjedišta izdvojene jedinice Poslodavca.
- (3) Za boravak na terenu u inozemstvu, Poslodavac će isplatiti radniku terenski dodatak u maksimalnom neoporezivom iznosu utvrđenom propisima o izdacima za korisnike državnog proračuna.

Članak 72.

Ako Poslodavac na svoj trošak osigura radniku smještaj ili troškove prehrane na terenu, terenski dodatak iz članka 71. ovoga Ugovora umanjit će se za iznos troškova smještaja odnosno prehrane.

Članak 73.

- (1) Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta Poslodavca, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta Poslodavca.
- (2) Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanje iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.
- (3) Naknada za odvojeni život i dnevnicu za rad na terenu se međusobno isključuju.

Članak 74.

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

Jubilarne nagrade

Članak 75.

(1) Radniku pripada pravo na jubilarnu nagradu za neprekidni rad kod Poslodavca za navršenih:

- 5 godina radnog staža	260,00 eura
- 10 godina radnog staža	325,00 eura
- 15 godina radnog staža	390,00 eura
- 20 godina radnog staža	455,00 eura
- 25 godina radnog staža	520,00 eura
- 30 godina radnog staža	650,00 eura
- 35 godina radnog staža	780,00 eura
- 40 godina radnog staža	1.040,00 eura

- (2) Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada s plaćom za mjesec u kojem je stekao pravo na isplatu.
(3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ugovorne strane sporazumno utvrđuju da će se radnicima koji su stekli pravo na isplatu jubilarne nagrade do 31.12.2024., jubilarna nagrada isplatiti u iznosu utvrđenom Kolektivnim ugovorom za radnike u ustanovi Zoološki vrt Grada Zagreba od 29.6.2020. godine.

Dar za Svetog Nikolu

Članak 76.

- (1) U povodu dana Svetog Nikole radniku će se za svako dijete koje je tijekom kalendarske godine navršilo ili će navršiti 15 godina života, isplatiti dar za dijete, u visini iznosa dara za dijete koji je utvrđen za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Zagreba.
(2) Ako su oba roditelja djeteta radnici kod Poslodavca, dar za dijete iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se roditelju koji ostvaruje poreznu olakšicu za dijete.

Božićnica i regres

Članak 77.

- (1) Radniku pripada pravo na božićnicu i regres za korištenje godišnjeg odmora u visini iznosa božićnice i regresa koji je utvrđen za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Zagreba.
(2) Regres se isplaćuje u cijelosti jednokratno, najkasnije mjesec dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Uskrsnica

Članak 78.

Radniku pripada pravo na dar u naravi za Uskrs, vrijednost kojeg je jednaka vrijednosti dara za Uskrs utvrđenog za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Zagreba.

Solidarna potpora

Članak 79.

(1) Radnik ili njegova obitelj, odnosno osoba koja dokaže da je nositelj troška, ostvaruje pravo na solidarnu potporu u neto iznosu, u sljedećim slučajevima:

Smrti radnika	u visini triju prosječnih neto plaća i troškova pogreba
Smrti radnika koji je izgubio život u obavljanju ili u povodu obavljanja poslova na radnom mjestu	u visini pet prosječnih neto plaća i troškova pogreba
Smrti člana uže obitelji	do neoporezivog iznosa

Nastanka teške invalidnosti na radu radnika	u visini triju prosječnih mjesečnih neto plaća
Nastanka teške invalidnosti radnika, djeteta ili supružnika radnika	u visini dviju prosječnih mjesečnih neto plaća
Bolovanja radnika dužeg od 90 dana u neprekidnom trajanju	do neoporezivog iznosa
Zbog nabave medicinskih pomagala i za pokriće participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova po mišljenju nadležnog liječnika	u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće, jedanput godišnje
Otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda na stambenom objektu u kojem radnik i njegova obitelj žive	u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće
Za rođenje djeteta	u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće
Radniku koji je doživio težu povredu na radu i gdje je potrebno izvijestiti inspekciju rada	u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće

- (2) Pod pojmom prosječna mjesečna neto plaća podrazumijeva se prosječna mjesečna neto plaća isplaćena u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.
- (3) Pod obitelji radnika iz stavka 1. ovoga članka smatraju se zakonski nasljednici prvog i drugog nasljednog reda.
- (4) Pod troškovima pogreba u smislu ovoga članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dviju prosječnih mjesečnih neto plaća isplaćenih po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.
- (5) U slučaju bolovanja radnika u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana Poslodavac isplaćuje radniku potporu iz stavka 1. ovoga članka bez posebnog zahtjeva radnika, na osnovi naloga za isplatu potpore ispostavljenog od nadležne službe Poslodavca.
- (6) Pod pojmom teška invalidnost smatra se invaliditet koji predstavlja osnovu za upis u Očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom.
- (7) Nastanak teške invalidnosti radnika, supružnika i maloljetnog djeteta utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.
- (8) Radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijalista iz sustava javnog zdravstva, po pravilima medicinske struke prijeko potrebiti i nenadomjestivi (bez mogućnosti zamjene ili korištenja drugog pomagala, odnosno lijeka, odobrenog od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje) za radnika, malodobno dijete, punoljetno dijete kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena potpuna i trajna nesposobnost za samostalni život i rad sukladno posebnim propisima ili supružnika, a pokriće troškova nije odobreno od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, radnici imaju pravo, jedanput godišnje, na pomoć u visini stvarnih troškova, a do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.
- (9) Djeci, odnosno zakonskim skrbnicima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju rada, mjesečno će se isplaćivati pomoć i to:
- za dijete predškolskog uzrasta - 50% prosječne mjesečne neto-plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine,
 - za dijete do završenoga osmog razreda osnovne škole - 70% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine,
 - za dijete do redovno završene srednje škole, odnosno za redovnog studenta 90 % prosječne mjesečne neto-plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Otpremnina za odlazak u mirovinu

Članak 80.

- (1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri prosječne neto-plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.
- (2) Poslodavac može posebnom odlukom utvrditi uvjete i iznos stimulativne otpremnine za radnike koji prije navršениh 65 godina života podnesu zahtjev za prestanak rada zbog ostvarivanja prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu, u skladu s proračunskim mogućnostima.
- (3) Pravo na otpremnine iz stavaka 1. i 2. ovoga članka međusobno se isključuju.
- (4) Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se radniku s isplatom posljednje plaće.

IX. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 81.

- (1) Radnik je dužan što je moguće prije, obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku tri dana, dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.
- (2) Potvrdu iz stavka 1. ovoga članka dužan je radniku izdati ovlaštenu liječnik.
- (2) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 82.

Radnik koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštena osoba, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanje tih poslova, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Članak 83.

- (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 nalaze i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku druge odgovarajuće poslove za koje je on sposoban, a koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
- (2) Radi osiguranja obavljanja takvih poslova, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, prema potrebi izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve raspoložive mjere da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove.

Članak 84.

- (1) Dok je radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, Poslodavac mu ne može otkazati ugovor o radu.
- (2) Zabrana otkaza iz stavka 1. ovoga članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Članak 85.

- (1) Radniku iz članka 84. ovog Ugovora Poslodavac može otkazati ugovor o radu ako je poduzeo sve mjere odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji moraju odgovarati njegovim sposobnostima sukladno nalazima i mišljenju ovlaštenog tijela, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća odnosno Sindikata u ulozi radničkog vijeća.

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

Članak 86.

- (1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojem nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije Poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove ima pravo na otpremninu, najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu sukladno Zakon u o radu.
- (2) Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 87.

- (1) Kada se tijekom radnog vijeka radnika smanjuje njegova radna sposobnost utvrđena po nadležnoj ustanovi, zbog godina starosti, povrede na radu, invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti, kao i kod radnika kojem do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje 5 ili manje godina života, Poslodavac se obvezuje osigurati povoljnije uvjete rada za tog radnika.
- (2) Radnik kod kojeg su utvrđene spomenute okolnosti temeljem kojeg mu Poslodavac osigura povoljnije uvjete rada, zadržava najmanje plaću koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti.

Kolektivno osiguranje radnika

Članak 88.

- (1) Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja službe odnosno rada, kao i u slobodno vrijeme, tijekom 24 sata.
- (2) Pored police iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac je obavezan sklopiti i policu osiguranja od odgovornosti.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 89.

Ugovor o radu prestaje:

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

Članak 90.

- (1) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti sklopljen u pisanom obliku.
- (2) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati i radnik i Poslodavac.

Članak 91.

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

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

Članak 92.

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

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

Članak 93.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako Poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Članak 94.

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

Članak 95.

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

Članak 96.

- 1) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (3) Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa koje predstavljaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka utvrđuju se općim aktom Poslodavca.
- (4) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 97.

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

Članak 98.

- (1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi

pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama; privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti i vršenja dužnosti, prava državljana u obrani.

- (4) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojem je Poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako Ugovorom, Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- (6) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- (7) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg Poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tjeka otkaznoga roka.

Članak 99.

- (1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:
 - dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana;
 - mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno godinu dana;
 - mjesec i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine;
 - dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina;
 - dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina;
 - tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.
- (2) Osobi s invaliditetom pripadajući otkazni rok produžava se za dodatnih mjesec dana.
- (3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. ovoga članka.
- (4) U slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok je do 30 dana, ako se radnik i Poslodavac nisu sporazumjeli drugačije.

Članak 100.

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

Članak 101.

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

Članak 102.

- (1) Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada kao poslodavca, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.
- (2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik ima pravo na otpremninu u iznosu jedne prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.
- (3) Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se radniku s isplatom zadnje plaće.

Članak 103.

- (1) Odredbe ovoga ugovora koje se odnose na otkaz primjenjuju se i kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).
- (2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora o radu.
- (3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 104.

- (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 povrijedeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od ravnatelja ostvarenje toga prava.
- (2) Ako ravnatelj u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu ili odbije zahtjev radnika, radnik u daljnjem roku od petnaest dana može podnijeti prigovor Upravnom vijeću Ustanove.
- (3) Upravno vijeće Ustanove dužno je odlučiti o prigovoru radnika u daljnjem roku od petnaest dana od dana dostave prigovora radnika Upravnom vijeću.
- (4) Ako Upravno vijeće odbije prigovor, radnik ima pravo u daljnjem roku od petnaest dana od dana dostave odluke po prigovoru zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Članak 105.

Odredba članka 104. ovog Ugovora ne primjenjuje se na postupak zaštite dostojanstva.

Članak 106.

- (1) Odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom dostavljaju se radniku u poslovnim prostorijama poslodavca ili na mjestu rada radnika, uz potpis kojim radnik potvrđuje primitak odluke.
- (2) Ako radnik odbije primiti odluku ili ako se ne nalazi na poslu, odluka iz stavka 1. ovoga članka dostavlja se radniku preporučenom pošiljkom s povratnicom na kućnu adresu.
- (3) Ako dostavu na kućnu adresu nije moguće provesti na način iz stavka 2. ovoga članka, odluka će se istaknuti na oglasnoj ploči poslodavca i protekom roka od tri dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči dostava se smatra izvršenom.
- (4) Dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Poslodavac upućuje radniku može se izvršiti i u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da Poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

XII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 107.

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

Članak 108.

- (1) Radnici imaju pravo izabrati, na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, radničko vijeće koji će ih zastupati kod Poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.
- (2) Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog Sindikata ili najmanje 20% radnika zaposlenih kod Poslodavca.

XIII. DJELOVANJE I PRAVA SINDIKATA

Članak 109.

- (1) Radnici imaju pravo organizirati se u Sindikat radi zaštite svojih prava i interesa kod Poslodavca u skladu s odredbama Zakona o radu.
- (2) Sindikat je dužan Poslodavca obavijestiti o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika ili sindikalnih predstavnika u roku od 30 dana od dana izbora ili imenovanja.

Članak 110.

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

Članak 111.

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

Članak 112.

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

Članak 113.

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

Članak 114.

Poslodavac se obvezuje da će, bez naknade troškova, Sindikatu osigurati sljedeće:

- prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka;
- stručno-tehničke i administrativne usluge za rad sindikalnih podružnica, u mjeri u kojoj je to neophodno za ostvarivanje sindikalne funkcije;
- obračun, naplatu i dostavu sindikalne članarine prema popisu članstva;
- obustavu sindikalnih kredita;
- pravo na uporabu telefona, računala te pristup internetu u mjeri u kojoj je to neophodno za ostvarivanje sindikalne funkcije;
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjele sindikalnog tiska;
- slobodu sindikalnog anketiranja.

Članak 115.

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

Članak 116.

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

Članak 117.

- (1) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara i drugih sličnih sindikalnih aktivnosti i to najviše do 7 radnih dana godišnje.
- (2) Poslodavac može svojom Odlukom omogućiti i ostalim sindikalnim dužnosnicima izostanak s rada u trajanju od najviše 2 radna dana zbog razloga naznačenih u stavku 1. ovoga članka.

Članak 118.

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

Članak 119.

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

Članak 120.

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

XIV. ŠTRAJK

Članak 121.

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

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 122.

- (1) Ovaj se Ugovor sklapa na vrijeme od 4 godine, a primjenjuje se od 1. listopada 2024. godine, osim odredbe članka 75. stavak 1., koja se primjenjuje od 01.01.2025. godine.
- (2) Za vrijeme poštivanja odredbi ovoga Ugovora ugovorne se strane obvezuju na socijalni mir, osim u slučaju pregovora oko izmjena i dopuna ovoga Ugovora ili novog kolektivnog ugovora.
- (3) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora.
- (4) Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni i dopuni u roku od trideset dana od dana primitka prijedloga.
- (5) Nepoštivanje odredbi ovoga Ugovora smatrat će se valjanim razlogom za prekid socijalnog mira.

Članak 123.

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

Članak 124.

Ugovorne strane obvezuju se započeti pregovore o koeficijentima složenosti poslova u roku od 60 dana od dana potpisivanja Ugovora.

Članak 125.

- (1) Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.
- (2) Otkazni rok iznosi 90 dana od dana dostave pisanog otkaza drugoj strani.
- (3) Ugovorne su strane suglasne da će, u slučaju otkazivanja ovoga Ugovora, pristupiti novim pregovorima u roku od 30 dana od otkazivanja ovoga Ugovora.
- (4) Nakon isteka roka iz članka 122. stavka 1. ovaj Ugovor nastavlja se produženo primjenjivati do sklapanja novog kolektivnog ugovora.

Članak 126.

Ovaj Ugovor Poslodavac će dostaviti na evidentiranje nadležnom ministarstvu.

Zagreb, 27. 09. 2024. godine

Za Poslodavca:
Ravnatelj

Ivan Cizelj, dipl. ing. agr.



Ustanova
Zoološki vrt Grada Zagreba
ZAGREB, Fakultetsko dobro 1

3

Za Sindikat:
Glavna povjerenica
sindikalne podružnice

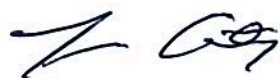
Tatjana Joksimović, zhr.



PRILOG - KOEFICIJENTI SLOŽENOSTI

Radno mjesto	Koeficijent
Pomoćni radnik	1,21
Čistač	1,21
Čuvar-portir	1,39
Disponent otpreme robe	1,39
Prodavač suvenira	1,39
Pomoćni vrtlar	1,39
Timaritelj	1,47
Veterinarski tehničar	1,47
Hvatač	1,47
Viši timaritelj	1,58
Ložać centralnog grijanja	1,58
Vrtlar	1,58
Skladištar	1,58
Kućni majstor	1,58
Vozač-dobavljač	1,58
Tajnica ravnateljca	1,58
Administrator	1,58
Koordinator prodaje suvenira	1,58
Blagajnik prodaje ulaznica	1,65
Voditelj vrtlarije	1,73
Specijalizirani timaritelj	1,77
Specijalizirani kućni majstor	1,80
Predradnik timaritelja	1,80
Voditelj odjela hvatača	1,80
Voditelj grijanja i klima uređaja	1,96
Voditelj I	1,96
Voditelj II	1,96
Stručni savjetnik za edukacijske programe	2,03
ZOO administrator	2,03
Referent marketinga	2,03
Pomoćni rukovoditelj Tehničke službe	2,03
Viši referent ekonomskog smjera	2,33
Pravni referent	2,33
Informatičar	2,33
Suradnik zaštite na radu	2,33
Veterinar	2,33
Zoolog	2,33
Nutricionist	2,33
Voditelj odjela skrbi	2,33
Rukovoditelj računovodstveno-financijskih poslova	2,63

Rukovoditelj Tehničke službe	2,63
Rukovoditelj pravnih poslova	2,63
Rukovoditelj stručnih poslova	2,63
Rukovoditelj veterinarske službe	2,63
Koordinator tehničke i stručne službe	2,63
Zamjenik vod. Dumovec	2,63
Voditelj službe Dumovec	3,01
Stručni savjetnik ravnatelja	3,76
Zamjenik ravnatelja	3,84
Zamjenik ravnatelja - voditelj istraživanja i razvoja	4,28
Ravnatelj	4,30



Ustanova
Zoološki vrt Grada Zagreba
ZAGREB, Fakultetsko dobro 1
3

