

Grad Opatija

42.

GRAD OPATIJA, Opatija, Ulica maršala Tita 3, zastupan po gradonačelniku Grada Opatije dr. sc. Amiru Muzuru (u daljnjem tekstu: Grad), kao poslodavac

i

SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA REPUBLIKE HRVATSKE, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV. br. 2, zastupan po predsjedniku Sindikata Ivici Ihasu i sindikalnom povjereniku Podružnice Sindikata Grada Opatija Slobodanu Juračiću (u daljnjem tekstu: Sindikat), zaključili su 30. listopada 2006. godine, sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR za službenike i namještenike u gradskim upravnim tijelima Grada Opatije

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovaj Kolektivni ugovor (u daljnjem tekstu: Ugovor) zaključuju Grad i Sindikat u ime svojih članova.

Ovim se Ugovorom utvrđuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada službenika i namještenika zaposlenih u gradskim upravnim tijelima Grada Opatije (u daljnjem tekstu: službenici i namještenici).

Članak 2.

Pod pojmom službenik i namještenik u smislu ovoga Ugovora razumijevaju se službenici i namještenici zaposleni u gradskim upravnim tijelima Grada Opatija na neodređeno ili na određeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćenim radnim vremenom i vježbenici, uključujući unutarnjeg revizora, kao službenika izravno podređenog gradonačelniku, do donošenja posebnog zakona.

Članak 3.

Odredbe ovoga Ugovora primjenjuju se na službenike i namještenike zaposlene u gradskim upravnim tijelima Grada Opatija neposredno, osim u slučajevima kada su pojedina pitanja za službenike i namještenike povoljnije uređena drugim propisima ili općim aktom.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Ugovorom primjenjuju se drugi propisi ili opći akti.

Članak 4.

Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale, niti bile poznate u trenutku sklapanja ovoga Ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredbi Ugovora izvršavati, ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obvezuje se da će drugoj strani predložiti izmjenu Ugovora.

2. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Radno vrijeme

Članak 5.

Puno radno vrijeme službenika i namještenika je 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, pročelnici gradskih upravnih tijela mogu radno vrijeme domara, komunalnih redara i čistačica, a drugih zaposlenika kada za to postoji prijevika potreba, raspoređivati na drugi način, u okviru tjednog fonda od 40 radnih sati.

Osim raspoređivanja iz stavka 3. ovoga članka, pročelnici gradskih upravnih tijela mogu za navedene poslove, kada u potrebi njihova obavljanja postoje sezonske oscilacije tijekom godine, prerasporediti radno vrijeme, u okviru redovitog fonda sati na godišnjoj razini.

Službenik i namještenik mora biti pismeno obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena koje odstupa od uobičajenog rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Uobičajeno dnevno radno vrijeme ne može biti kraće od 8 niti duže od 10 sati, osim u slučaju hitnoga prekovremenog rada.

Članak 6.

Službenici i namještenici počinju s radom između 7,30 do 8,30, a završavaju s radom između 15,30 do 16,30 sati.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, pročelnici upravnih tijela mogu, ovisno o potrebama određenih službi, za te službe, odnosno za pojedine službenike i namještenike, odrediti i drugačiji raspored tjednog i dnevnog radnog vremena.

Članak 7.

Službenik i namještenik koji radi puno radno vrijeme ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi čelnik upravnog tijela ili osoba koju on ovlasti.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti na početku niti na kraju radnog vremena.

Između dva uzastopna radna dana službenik i namještenik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Službenik i namještenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijevo potrebno da službenik i namještenik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako službenik i namještenik zbog naravi ili potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, može ga koristiti naknadno, prema odluci čelnika upravnog tijela na prijedlog neposredno nadređene osobe.

Godišnji odmor

Članak 8.

Za svaku kalendarsku godinu službenik i namještenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor, u trajanju od, najmanje, 18 radnih dana.

Članak 9.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora službeniku i namješteniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Službeniku i namješteniku čija je narav posla takva da mora raditi prekovremeno ili noću ili nedjeljom ili blagdanom odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini

prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

Članak 10.

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

Članak 11.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne računavaju se subote, nedjelje, neradni dani i blagdani.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, ne računa se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 12.

Službenik i namještenik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnoga rada.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne vježbe ili drugoga zakonom određenoga opravdanog razloga, ne ubraja se u rok određen u stavku 1. ovoga članka.

Članak 13.

Službenik i namještenik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije stekao pravo na godišnji odmor, jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog rada;
- ako mu radni odnos prestaje prije nego navršši 6 mjeseci neprekidnog rada.

Članak 14.

Godišnji odmor od 18 radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. s obzirom na složenost poslova:

- zaposleni VSS	5 dana
- zaposleni VSS	4 dana
- zaposleni SSS	3 dana
- zaposleni NSS	2 dana
2. s obzirom na dužinu radnog staža:

- od 5 do 10 godina radnog staža	2 dana
- od 10 do 15 godina radnog staža	3 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža	4 dana
- od 20 do 25 godina radnog staža	5 dana
- od 25 do 30 godina radnog staža	6 dana
- od 30 do 35 godina radnog staža	7 dana
- od 35 i više godina radnog staža	8 dana
3. s obzirom na uvjete rada:

- rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada	2 dana
- rad u smjenama, ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom	1 dan
4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom	2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po	1 dan
- samohranom roditelju malodobnog djeteta	3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu	3 dana
- osobi s invaliditetom	3 dana
5. s obzirom na ostvarene rezultate rada:

- zaposleni koji je ocijenjen ocjenom »naročito uspješan«	3 dana
- zaposlenom koji je ocijenjen ocjenom »uspješan«	2 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 18 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama od 1. do 5. stavka 1. ovoga članka.

Članak 15.

Slijepi službenik i namještenik te službenik i namještenik donator organa, kao i službenik i namještenik koji radi na poslovima na kojima ga ni uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće u potpunosti zaštititi od štetnih utjecaja, ima pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora, ako to pravo ne ostvaruje primjenom mjerila iz članka 14. ovog Ugovora.

Članak 16.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora, što ga donosi čelnik upravnog tijela.

Članak 17.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora, čelnik upravnog tijela donosi, za svakog službenika i namještenika posebno rješenje kojim utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 14. ovoga Ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora, vodeći računa i o pisanoj želji svakoga službenika i namještenika.

Rješenje iz stavka 1. ovoga članka donosi se najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 18.

Službenik i namještenik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.

Ako službenik i namještenik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 12 radnih dana neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Drugi dio godišnjeg odmora službenik i namještenik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.

Članak 19.

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili porodnog dopusta odnosno zbog vojne vježbe ili drugog opravdanog razloga, službenik i namještenik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja sljedeće godine, pod uvjetom da je radio najmanje šest mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio na rad.

Članak 20.

U slučaju prestanka rada zbog prelaska na rad drugom poslodavcu, službenik i namještenik ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo u upravnom tijelu u kojem mu prestaje radni odnos, u skladu sa člancima 14. i 15. ovog Ugovora.

Članak 21.

Službenik i namještenik ima pravo koristiti dva puta godišnje po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan pismeno obavijestiti neposredno nadređenu osobu, najmanje jedan dan prije.

Članak 22.

Službeniku i namješteniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova.

Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi čelnik upravnog tijela.

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

Članak 23.

Službenik i namještenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

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

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

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

Plaćeni dopust

Članak 24.

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

- | | |
|---|---------------|
| - zaključenje braka | 5 radnih dana |
| - rođenje djeteta | 5 radnih dana |
| - smrt supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka | 5 radnih dana |
| - smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika | 2 radna dana |
| - selidba u istom mjestu stanovanja | 2 radna dana |
| - selidba u drugo mjesto stanovanja | 3 radna dana |
| - dobrovoljni davatelj krvi za svako dobrovoljno davanje | 2 radna dana |
| - teška bolest djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja | 3 radna dana |
| - nastup na kulturnim i sportskim priredbama | 2 radna dana |
| - sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. | 2 radna dana |
| - elementarne nepogode | 5 radnih dana |

Službenik i namještenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta u pravilu se koriste neposredno nakon davanja krvi, a u slučaju nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi dani plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s čelnikom upravnog tijela.

Članak 25.

Službenik i namještenik ima pravo na plaćeni dopust za polaganje državnoga stručnog ispita, prvi put, u trajanju od sedam radnih dana, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Članak 26.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, službeniku i namješteniku se za pripremanje i polaganje ispita može odobriti godišnje do sedam radnih dana plaćenog dopusta.

Članak 27.

Službenik i namještenik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje za pripremanje i polaganje ispita ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana godišnje.

Za pripremanje i polaganje završnog ispita službenik i namještenik, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na još pet radnih dana plaćenog dopusta.

Ako to okolnosti zahtijevaju, službeniku i namješteniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 60 radnih dana u jednoj godini.

Članak 28.

Službenik i namještenik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi.

Ako okolnost iz članaka 24. i 25. ovoga Ugovora nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), službenik i namještenik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi.

Članak 29.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 30.

Službeniku i namješteniku 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 upravnog tijela, 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 to:

- | | |
|---|------------|
| - za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi, | do 5 dana |
| - za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi ili na fakultetu, | do 10 dana |
| - za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima, | do 5 dana |
| - za pripremanje i polaganje ispita zbog stjecanja posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr.) | do 2 dana |

Ako to okolnosti zahtijevaju, službeniku i namješteniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti i u trajanju dužem od 30 dana.

Članak 31.

Za vrijeme neplaćenog dopusta službeniku i namješteniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

3. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 32.

Upravna su tijela dužna osigurati uvjete za zdravlje i sigurnost službenika i namještenika na radu.

Upravna će tijela poduzeti sve zakonske mjere za zaštitu života te sigurnosti i zdravlje službenika i namještenika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu i pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Upravna su tijela dužna osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida, u skladu s posebnim propisima.

Članak 33.

Dužnost je svakog službenika i namještenika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju i o sigurnosti i zdravlju drugih službenika i namještenika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osiguralo upravno tijelo, odnosno drugo nadležno tijelo te osposobljenošću koju je stekao svojim obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem.

Službenik ili namještenik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog svog postupka u odnosu na druge službenike i namještenike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je, prema posebnim propisima ili pravilima struke, bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

4. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 34.

Plaću službenika i namještenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen službenik ili namještenik i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža i stalni dodatak.

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu, dodaci za poslove s posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaće.

Članak 35.

Osnovica za izračun plaće utvrđuje se u visini od 3.900,00 kuna bruto za koeficijent složenosti poslova radnog mjesta 1,00.

Stalni dodatak uvećava koeficijent složenosti poslova radnog mjesta za 0,15, za troškove prehrane i posebno se prikazuje u platnim listama. Ugovorne strane suglasno utvrđuju da je stalni dodatak do potpisivanja ovog Ugovora bio 0,14, pa se ugovaranjem stalnog dodatka od 0,15 vrijednosti koeficijentata svih radnih mjesta povećavaju za spomenutu razliku (0,01).

Članak 36.

Osnovica za izračun plaće utvrđena u članku 35. ovoga Kolektivnog ugovora ne može se smanjivati za vrijeme dok je ovaj Kolektivni ugovor na snazi.

Ugovorne strane obvezuju se svake godine u lipnju započeti, a najkasnije do donošenja proračuna za iduću godinu završiti pregovore o usklađivanju osnovice za izračun plaće u idućoj godini, uzimajući naročito u obzir rast plaća u gospodarstvu na području Grada Opatije, rast troškova života te rast proračunskih prihoda.

Članak 37.

Službeniku i namješteniku pripada dodatak za radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5% od dana stjecanja prava.

Dodatak za radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta iz članka 34. stavka 2. ovog Ugovora pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 38.

Plaća se isplaćuje unatrag jedanput mjesečno za prethodni mjesec.

Od jedne do druge isplate plaće ne može proći više od 30 dana.

Članak 39.

Službenici i namještenici mogu primati plaću i ostala primanja putem tekućih računa banaka prema osobnom odbiru.

Službenik i namještenik je dužan prije promjene banke iz stavka 1. ovoga članka pribaviti i predati suglasnost prethodne banke u kojoj je imao otvoren tekući račun.

Članak 40.

Ugovorne su strane sporazumne da su poslovi i zadaće radnih mjesta razvrstani i vrednovani važećom Odlukom o ustrojstvu i djelokrugu Gradske uprave Grada Opatije i Odlukom o koeficijentima složenosti i opsega poslova u tijelima gradske uprave Grada Opatije, koje su donijeli Gradsko vijeće, odnosno Gradsko poglavarstvo Grada Opatija.

Odluke iz stavka 1. ovoga članka su u prilogu ovoga Ugovora, ali ne čine njegov sastavni dio.

Članak 41.

Poslodavac je dužan na zahtjev službenika ili namještenika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, uzdržavanje i sl.).

Članak 42.

Osnovna plaća službenika i namještenika bez stalnog dodatka bit će uvećana:

- za rad noću 50%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom i nedjeljom 35%
- za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni 10%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 10%

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

Za vrijeme provedeno na pasivnom dežurstvu (pripravnosti za rad), utvrđeno temeljem službene evidencije o satima provedenim na pasivnom dežurstvu, službeniku i namješteniku isplatit će se 10% satnice redovnog rada u tekućem mjesecu za svaki sat pasivnog dežurstva.

Ako službenik i namještenik radi na blagdane, neradne dane utvrđene zakonom i na Uskrs ima pravo na plaću uvećanu za 100%.

Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad službenika i namještenika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji službenik i namještenik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u prijednevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom (treća smjena) dijelu dana.

Rad u prvom smjeni, u smislu odredbi ovoga članka, je od 6 do 14 sati, u drugoj smjeni od 14 do 22 sata i u trećoj smjeni od 22 sata do 6 sati.

Prekovremenim radom, kad je rad službenika i namještenika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat rada duži od 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom i nedjeljom.

Članak 43.

Službenik i namještenik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta utvrđenih u Pravilniku iz članka 34. stavka 2. ovoga Ugovora za neprekinuti radni staž ostvaren u upravnim tijelima Gradske uprave Grada Opatija i prednicima navedenim u članku 65. i to za navršenih:

- od 25 do 29 godina 2%,
- od 30 do 34 godine 3%,
- od 35 i više godina 4%.

Članak 44.

Prigodom odlaska u mirovinu, službeniku i namješteniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili ostvaren određeni mirovinski staž.

Članak 45.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada službenik i namještenik ima pravo na nagradu.

Visina, kriteriji i način isplate nagrade iz stavka 1. ovoga članka bit će utvrđeni pravilnikom.

Pravilnik iz stavka 2. ovoga članka poslodavac je dužan donijeti u roku od jedne godine od stupanja na snagu ovoga Kolektivnog ugovora.

Članak 46.

Ako je službenik i namještenik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, za invalide rada prvih 7 dana pripada mu naknada plaće u visini 95% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Ako je službenik ili namještenik odsutan s rada zbog sebe 43 dana i duže, za invalide rada 8 dana i duže pripada mu razlika između naknade za bolovanje koje prima od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje i visine naknade iz stavka 1. ovoga članka, ali najduže još 30 dana.

Ako je službenik i namještenik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada u visini 100% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

5. OSTALA MATERIJALNA PRAVA SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA

Članak 47.

Službeniku i namješteniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u neto iznosu od najmanje 1.950,00 kuna.

Regres iz stavka 1. ovoga članka bit će isplaćen u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Službenik i namještenik koji temeljem Kolektivnog ugovora ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovog članka, razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Članak 48.

Službeniku i namješteniku će se za Uskrs dati dar u naravi čija vrijednost ne prelazi iznos na koji se prema propisima ne plaća porez.

Pri odabiru ponuda sudjeluje i sindikalni povjerenik.

Članak 49.

Ugovorne strane su sporazumne da će poslodavac svakom službeniku i namješteniku isplatiti jednokratni dodatak - božićnicu najmanje u neto iznosu od 1.600,00 kuna, a mora biti isplaćena do 20. prosinca tekuće godine.

Članak 50.

Službeniku i namješteniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od tri prosječne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Članak 51.

Obitelj službenika i namještenika ima pravo na pomoć u slučaju:

- | | |
|---|--|
| - smrti službenika i namještenika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada | 5 prosječnih mjesečnih neto plaća i troškovi pogreba |
| - smrti službenika i namještenika | 3 prosječne mjesečne neto plaće i troškovi pogreba |

Troškovima pogreba iz stavka 1. alineje 2. ovoga članka razumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Članak 52.

Službenik i namještenik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Članak 53.

Ugovorne strane sporazumne su da će se djeci, odnosno zakonskim skrbnicima djece poginuloga ili umrlog službenika i namještenika mjesečno isplatiti pomoć i to:

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječno mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.
- za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole 70% prosječno mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.
- za dijete do redovno završene srednje škole, odnosno redovnog studenta 90% prosječno mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Članak 54.

Službenik i namještenik ima pravo na pomoć, jedanput godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:

- | | |
|--|--|
| - nastanka teške invalidnosti na radu službenika i namještenika | 2 prosječne mjesečne neto plaće |
| - bolovanje službenika i namještenika dužeg od 180 dana | 1 prosječna mjesečna neto plaća |
| - nastanka teške invalidnosti službenika i namještenika, djeteta ili supružnika službenika i namještenika, | 1 prosječna mjesečna neto plaća |
| - za rođenje djeteta | 1 prosječna mjesečna neto plaća |
| - za otklanjanje posljedica elementarne nepogode | u visini stvarnih troškova nastale štete, a najviše do visine jedne prosječne mjesečne neto plaće. |

Prosječna mjesečna neto plaća iz prethodnog stavka je prosječna mjesečna neto plaće isplaćena po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Članak 55.

Ugovorne strane sporazumne su da će se djeci službenika i namještenika nestalog ili poginulog u Domovinskom ratu isplatiti jedanput godišnje dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Članak 56.

Službenik i namještenik, dijete ili supružnik ostvaruje pravo na pomoć za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih pomagala rješavanje kojih nije pokriveno osnovnim, dopunskim i privatnim zdravstvenim osiguranjem, uz mišljenje nadležnog liječnika u visini stvarnih troškova, a do visine 2 prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka može biti ostvareno jednom tijekom kalendarske godine.

Članak 57.

Službeniku i namješteniku upućenom na službeno putovanje u zemlji pripada dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Službeniku i namješteniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike državnog proračuna, a do visine iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Članak 58.

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta službenika i namještenika pri čemu je mjesto rada udaljeno od tih mjesta najmanje 30 kilometara službenik i namještenik ima pravo na terenski dodatak, u visini jednakoj visini dnevnice.

Službenik i namještenik nema pravo na terenski dodatak ukoliko na relaciji prebivalište - radno mjesto postoji mogućnost redovnog svakodnevnog prijevoza na posao i s posla prometnim sredstvima poslodavca ili sredstvima javnog prometa.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li službeniku i namješteniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Službeniku i namješteniku kojem je za vrijeme rada na terenu osiguran samo smještaj, iznos terenskog dodatka umanjuje se za 30%.

Službeniku i namješteniku kojem je za vrijeme rada na terenu osigurana samo prehrana, iznos terenskog dodatka umanjuje se za 20%.

Službenik i namještenik kojem je za vrijeme rada na terenu osiguran kompletan smještaj i prehrana nema pravo na terenski dodatak.

Pravo na ostvarivanje dnevnice i terenskog dodatka međusobno se isključuju.

Članak 59.

Službeniku i namješteniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji za vrijeme provedeno na radu u mjestu sjedišta poslodavca, ako je mjesto rada različito od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta toga zaposlenika.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka nema službenik i namještenik koji živi odvojeno od obitelji jer je:

- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji na temelju osobnog zahtjeva,

- primljen u službu, odnosno u radni odnos, u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji,

- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji na temelju obveze preuzete ugovorom o nekom od oblika stručnog usavršavanja,

- promijenio prebivalište nakon zapošljavanja,

- obitelj odselila u drugo mjesto.

Službenik i namještenik ima pravo na naknadu za odvojeni život u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Ako je službeniku i namješteniku osiguran smještaj ili prehrana ili i jedno i drugo, naknada iz stavka 1. ovoga članka umanjit će se u odgovarajućem iznosu.

Naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.

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

Članak 60.

Službenik i namještenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne prijevozne karte.

Naknada troškova prijevoza službenicima i namještenicima isplaćuje se unaprijed i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec.

Članak 61.

Ako je službeniku i namješteniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu stvarnih troškova najviše u iznosu na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Članak 62.

Poslodavac će isplatiti učenicima i studentima za vrijeme provedeno na praksi nagradu najviše do visine iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Članak 63.

Poslodavac je dužan osigurati službenike i namještenike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja službe odnosno rada kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata i to za slučaj:

- smrti uslijed nezgode	60.000,00 kn
- smrti uslijed bolesti	30.000,00 kn
- trajni invaliditet uslijed nezgode do	100.000,00 kn

Preslika police osiguranja prilog je i sastavni dio ovoga Ugovora.

Članak 64.

Ugovorne su strane sporazumne da će, u okviru svojih prava i obveza, razraditi mogućnosti sudjelovanja u zadovoljavanju stambenih potreba zaposlenih u upravnim tijelima, u skladu s proračunskim mogućnostima Grada Opatije.

Članak 65.

Službeniku i namješteniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u upravnim tijelima Grada Opatija, i to za navršenih:

- 5 godina	0,5 prosječna mjesečna neto plaća,
- 10 godina	1,0 prosječna mjesečna neto plaća,
- 15 godina	1,5 prosječna mjesečna neto plaća,
- 20 godina	2,0 prosječne mjesečne neto plaće,
- 25 godina	2,5 prosječne mjesečne neto plaće,
- 30 godina	3,0 prosječne mjesečne neto plaće,
- 35 godina	3,5 prosječne mjesečne neto plaće,
- 40 godina	4,0 prosječne mjesečne neto plaće,

isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Pod neprekidnim radom u upravnim tijelima Grada Opatija smatra se ukupan neprekinuti rad u ranijim tijelima Skupštine općine Opatija, Stambenom poduzeću Opatija, RZ SIZ stanovanja Opatija, RZ SIZ komunalnih djelatnosti, RZ SIZ stambeno-komunalnih djelatnosti i lokalnih cesta, Fondu u stambeno i komunalnom gospodarstvu Općine Opatija i u svim upravnim tijelima Grada Opatija pod uvjetom da nije bilo prekida radnog odnosa.

Službeniku i namješteniku će se isplatiti jubilara nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Članak 66.

Ugovorne strane sporazumne su da će poslodavac službeniku i namješteniku za svako dijete koje do 31.12. tekuće godine navršava 15 i manje godina starosti u prigodi Dana svetog Nikole isplatiti u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez

Ako su oba roditelja službenici i/ili namještenici u upravnim tijelima Grada Opatija, sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se roditelju preko kojega je dijete zdravstveno osigurano.

Članak 67.

Službeniku i namješteniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

Posebnim Ugovorom zaključenim između službenika i namještenika i poslodavca uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovoga članka.

6. ZAŠTITA PRAVA SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA

Članak 68.

Sva rješenja o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti službenika i namještenika obvezatno se, u pisanom obliku i s obrazloženjem, dostavljaju zaposleniku, s poukom o pravnom lijeku.

Članak 69.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru službenika i namještenika na odluku iz članka 68. ovoga Ugovora, čelnik upravnog tijela ili druga ovlaštena osoba dužni su prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to službenik i namještenik u podnijetom prigovoru zahtijeva.

Ako Sindikat ne dostavi mišljenje iz stavka 1. ovoga članka u roku od pet dana, postupak povodom prigovora može biti nastavljen bez razmatranja mišljenja Sindikata.

Članak 70.

U slučaju kada službenik i namještenik daje otkaz dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana ako sa poslodavcem ili osobom koju on za to ovlasti ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako je to potrebno radi dovršenja neodgodivih poslova ili iz drugih opravdanih razloga, čelnik tijela ili osoba koju on za to ovlasti može u rješenju o prestanku službe odnosno rada otkazni rok produžiti najviše do tri mjeseca.

Članak 71.

Službenik kojem služba prestaje istekom roka u kojem je bio stavljen na raspolaganje Gradskom poglavarstvu, ima pravo na otpremninu u visini jedne njegove prosječne neto mjesečne plaće isplaćene u zadnja tri mjeseca prije stavlja-

nja na raspolaganje, za svaku godinu radnog staža ostvarenog u upravnim tijelima Grada Opatija.

Namještenik, kojem prestaje radni odnos zbog poslovno uvjetovanog otkaza, ima pravo na otpremninu u visini jedne prosječne neto mjesečne plaće isplaćene mu u zadnja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku godinu radnog staža u upravnim tijelima Grada Opatija.

Namještenik, kojem prestaje radni odnos zbog osobno uvjetovanog otkaza, ima pravo na otpremninu u iznosu od 65% njegove prosječne neto mjesečne plaće isplaćene u zadnja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku godinu radnog staža ostvarenog u upravnim tijelima Grada Opatije.

Otpremnina iz stavaka 1-3. ovoga članka isplatit će se službeniku i namješteniku posljednjeg dana službe, odnosno rada.

Radnim stažom ostvarenim u upravnim tijelima Grada Opatije razumijeva se ukupan neprekinuti rad u ranijim tijelima Skupštine općine Opatija, Stambenom poduzeću Opatija, RZ SIZ stanovanja Opatija, RZ SIZ komunalnih djelatnosti, RZ SIZ stambeno-komunalnih djelatnosti i lokalnih cesta, Fondu u stambeno i komunalnom gospodarstvu Općine Opatija i u svim upravnim tijelima Grada Opatija, pod uvjetom da nije bilo prekida radnog odnosa.

Članak 72.

Ako čelnik upravnog tijela ili osoba koju on za to ovlasti zbog tehničkih ili organizacijskih razloga namjerava u razdoblju od šest mjeseci otkazati rad za najmanje petero namještenika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška namještenika.

Na izradu i donošenje programa zbrinjavanja viška namještenika iz stavka 1. ovoga članka odgovarajuće se primjenjuje odredba Zakona o radu.

Prilikom izrade programa zbrinjavanja viška namještenika poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti dužan je prethodno zatražiti mišljenje Sindikata.

Članak 73.

U slučaju otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna ako je službenik i namještenik u radnom odnosu u gradskim upravnim tijelima proveo neprekidno mjesec dana od godinu dana,
- mjesec dana ako je službenik i namještenik u radnom odnosu u gradskim upravnim tijelima proveo neprekidno godinu dana,
- dva mjeseca ako je službenik i namještenik u radnom odnosu u gradskim upravnim tijelima proveo neprekidno dvije godine,
- tri mjeseca ako je službenik i namještenik u radnom odnosu u gradskim upravnim tijelima proveo neprekidno pet godina,
- četiri mjeseca ako je službenik i namještenik u radnom odnosu u gradskim upravnim tijelima proveo neprekidno deset godina,
- pet mjeseci ako je službenik i namještenik u radnom odnosu u gradskim upravnim tijelima proveo neprekidno petnaest godina,
- šest mjeseci ako je službenik i namještenik u radnom odnosu u gradskim upravnim tijelima proveo neprekidno dvadeset i više godina.

Članak 74.

Službeniku i namješteniku kome nedostaje najviše pet godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ne može prestati radni odnos bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka rada po sili zakona.

Službenik i namještenik iz stavka 1. mora biti raspoređen na radno mjesto sukladno svojoj stručnoj spremi i sposobnosti i pripada mu pravo na razliku plaće u visini plaće radnog mjesta na koje je raspoređen i plaće koju je ostvario u mjesecu koji je prethodio mjesecu u kojem je raspoređen na novo radno mjesto, ako je to za njega povoljnije.

7. ZAŠTITA SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA

Članak 75.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija službenika i namještenika na temelju rase, boje kože, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci ili sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 76.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo službenika i namještenika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 77.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema službeniku i namješteniku uzrokovano nekim od temelja iz članka 75. ovoga Kolektivnog ugovora, a ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva službenika i namještenika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva službenika i namještenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Za izraze »uznemiravanje« i »spolno uznemiravanje« koriste se zajednički izraz »uznemiravanje«.

Članak 78.

Uznemiravanje u tijeku rada i u vezi s radom smatra se osobito:

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi,
- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se službenik i namještenik stavlja u ponižavajući položaj.

Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi službenici i namještenici od svojih nadređenih i podređenih službenika i namještenika, suradnika i svake treće osobe s kojom službenik i namještenik dođe u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

Članak 79.

Svi službenici i namještenici su dužni, pri obavljanju poslova svojega radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge službenike i namještenike te spriječiti uznemiravanje od strane drugih službenika i namještenika i trećih osoba i o uznemiravanju obavijesti osobu iz članka 80. ovoga Kolektivnog ugovora.

Ponašanje službenika i namještenika koje nije u skladu s ovom odredbom predstavlja tešku povredu službene dužnosti.

Članak 80.

Radi zaštite privatnosti i dostojanstva službenika i namještenika koji je podnio prijavu, postupak utvrđivanja uznemiravanja povjerljive je naravi.

Zaprimanje i rješavanje pritužaba vezanih za uznemiravanje nadležna je ovlaštena osoba koju opunomoći gradonačelnik.

Članak 81.

Službenik i namještenik pokreće postupak za utvrđivanje uznemiravanja pisanom ili usmenom pritužbom ovlaštenoj osobi iz prethodnog članka.

O usmenoj pritužbi sastavlja se bilješka koju potpisuje službenik i namještenik koji je pritužbu podnio.

Ovlaštena osoba dužna je, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprječavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije sljedećega radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati službenika i namještenika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje. O očitovanju službenika i namještenika sastavlja se bilješka koju taj službenik i namještenik potpisuje.

Ovlaštena osoba, ako ocijeni da je to potrebno, provest će i druge relevantne radnje, poput suočenja službenika i namještenika koji je podnio pritužbu i službenika i namještenika na kojeg se pritužba odnosi, saslušati i druge osobe koje imaju saznanja o činjenicama vezanim za uznemiravanje i dr., kako bi na dokazan način utvrdio navode iz pritužbe.

Ako se pritužba radi uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnom odnosu u gradskom upravnom tijelu, gradsko upravno tijelo će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđenja činjeničnog stanja iz pritužbe, imajući na umu zaštitu dostojanstva službenika i namještenika gradskog upravnog tijela te poslovne interese istog.

Članak 82.

O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojeg ovlaštena osoba, ako je utvrdila uznemiravanje, donosi odluku o mjeri zaštite dostojanstva.

Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od osam dana od dana primitka pritužbe o uznemiravanju. Ako ovlaštena osoba u roku iz prethodnog stavka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzela očito neprimjerene, službenik i namještenik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 83.

Uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja, ovlaštena osoba, kada utvrdi da uznemiravanje službenika ili namještenika postoji, predlaže poslodavcu neku od sljedećih mjera o zaštiti dostojanstva:

- izmjena rasporeda rada tako da se izbjegne rad uznemiravanog i službenika i namještenika koji je izvršio uznemiravanje;

- razmještaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog službenika i namještenika i službenika i namještenika koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru;

- usmeno upozorenje službenika i namještenika koji je izvršio uznemiravanje;

- pisano upozorenje službeniku i namješteniku koji je izvršio uznemiravanje uz najavu mogućnosti pokretanja disciplinskog postupka;

- pokrenuti postupak zbog povrede službene dužnosti

Članak 84.

Za slučaj da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu u gradskom upravnom tijelu, a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiranim službenikom i namještenikom, gradsko upravno tijelo može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja poduzeti sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu službenika i namještenika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim poslodavcem;
- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanje konkretnih mjera predviđenih propisima kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje.

Solidarnost

Članak 85.

Službenik i namještenik po osnovi solidarnosti ima pravo zadržati dosadašnju plaću ako u trenutku rasporeda na drugo radno mjesto ispunjava sljedeće uvjete:

- službenik i namještenik s navršenih 58 godina (muškarac) ili 53 godina (žena) života.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka može biti ostvareno najviše do plaće radnog mjesta s najvećim koeficijentom složenosti poslova, osim radnih mjesta pročelnika, unutarnjeg revizora i voditelja odsjeka.

Stečeno pravo na solidarnost obavezno se upisuje u rješenje kod rasporeda na novo radno mjesto.

Članak 86.

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod službenika i namještenika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, čelnik upravnog tijela dužan je, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi službeniku i namješteniku drugo radno mjesto predviđeno aktima o unutarnjem redu, čije poslove je on sposoban obavljati, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima radnog mjesta na koje je prethodno bio raspoređen.

Čelnik upravnog tijela dužan je poslove radnog mjesta prilagoditi službeniku i namješteniku iz stavka 1. ovoga članka, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da mu osigura povoljnije uvjete rada.

Članak 87.

Službeniku i namješteniku, prijašnjem korisniku prava na rad sa skraćenim radnim vremenom i na drugom odgovarajućem poslu za vrijeme zaposlenja (čl. 174. st. 3. t. 2. 4. Zakona o mirovinskom osiguranju), koji je to pravo stekao zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti prema propisima do 31.12.1998. godine, pripada pravo na razliku između plaće koju bi ostvario za puno radno vrijeme na radnom mjestu na koje je raspoređen i zbroja invalidske mirovine i plaće koju ostvaruje za skraćeno radno vrijeme.

8. INFORMIRANJE

Članak 88.

Čelnik upravnog tijela dužan je službeniku i namješteniku odnosno sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za socijalni položaj službenika i namještenika, a posebno:

- o odlukama koje utječu na socijalni položaj službenika i namještenika,
- o rezultatima rada službenika i namještenika,

- o prijedlozima odluka i općih akata kojima se u skladu s ovim Ugovorom uređuju osnovna prava i obveze iz službe odnosno rada,

- o mjesečnim obračunima plaća službenika i namještenika, uz njihov pismeni pristanak.

9. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 89.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava s područja sindikalnog organiziranja utvrđenih u Ustavu Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

Članak 90.

Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo službenika i namještenika da postane članom Sindikata.

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pritisak poslodavca ili njegovog predstavnika na službenike i namještenike, članove sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 91.

Sindikat se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovom Ugovoru.

Članak 92.

Sindikat je dužan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 93.

Aktivnost sindikalnog povjerenika ili predstavnika u upravnom tijelu ne smije biti sprečavana ili ometana ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim Ugovorom.

Članak 94.

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

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

Sindikalni povjerenik prava iz stavka 1. i 2. ovoga članka može koristiti u mjeri u kojoj bitno ne remeti rokove i radne procese u kojima sudjeluje.

Svaka ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalnih dužnosti smatra se ozljedom na radu.

Članak 95.

Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost, niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge službenike i namještenike.

Članak 96.

Za vrijeme obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika i šest mjeseci po isteku te dužnosti, sindikalnom povjereniku bez suglasnosti Sindikata, ne može prestati rad, osim po sili zakona, niti se on može bez njegove suglasnosti premjestiti na drugo radno mjesto u okviru istoga ili drugog upravnog

tijela, odnosno premjestiti na rad izvan mjesta njegova stanovanja i pokrenuti protiv njega postupak zbog povrede službene dužnosti.

Članak 97.

Prije donošenja odluke važne za položaj službenika i namještenika, poslodavac se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim ovlaštenim predstavnikom Sindikata o namjeravanoj odluci i mora mu, pravodobno, dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj službenika i namještenika.

Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke:

- o promjenama u unutarnjem ustrojstvu Gradske uprave;
- o donošenju pravilnika o unutarnjem redu gradskih upravnih tijela;
- o promjenama u platnom sustavu;
- o planu i mjerama zapošljavanja, odnosno smanjivanja broja zaposlenih;
- o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu;
- o mjerama u svezi zaštite službenika i namještenika;
- o uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada;
- o rasporedu radnog vremena;
- o noćnom radu;
- o naknadama za izume i tehničko unapređivanje.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašten predstavnik Sindikata može, najduže u roku od osam dana od dostave odluka iz stavka 2. ovoga članka, poslodavcu dati primjedbe.

Poslodavac je dužan razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 1. ovoga članka te sindikalnom povjereniku dostaviti odgovor na primjedbe.

Članak 98.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i na osnovi rada i o zauzetim su stajalištima dužni, u roku od osam dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva, izvijestiti Sindikat.

Predstavnik poslodavca je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku službenika i namještenika, u najkraćem mogućem roku, a najkasnije u roku od tri dana od predaje pismenog zahtjeva za prijam.

Članak 99.

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

- prostoriju za rad, u pravilu, odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka;
- pravo na korištenje telefona, telefaksa, Interneta i drugih raspoloživih tehničkih pomagala;
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska;
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, a prema potrebi, i drugih davanja preko isplatnih lista u računovodstvu, odnosno prigodom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a na temelju pisane izjave članova Sindikata (pristupnica i sl.).

Članak 100.

U provođenju mjera zaštite na radu sindikalni povjerenik ima pravo i obvezu osobito:

- sudjelovati u planiranju mjera za unapređivanje uvjeta rada,

- biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje službenika i namještenika,
- primati primjedbe službenika i namještenika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima službenika i namještenika,
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje službenika i namještenika, a upravno tijelo to propušta ili odbija učiniti,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale službenike i namještenike za rad na siguran način.

10. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 101.

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

Članak 102.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće.

Mirovno vijeće ima tri člana.

Svaka ugovorna strana imenuje po jednog člana.

Stranke su suglasne da će trećeg člana mirovnog vijeća, kao predsjednika, imenovati dekan Pravnog fakulteta u Rijeci ili osoba koju on ovlasti.

Članak 103.

Postupak mirenja pokreće se na pisani prijedlog jednog od potpisnika ovog Ugovora, a mora se dovršiti u roku od pet dana od dana dostave prijedloga za pokretanje postupka mirenja.

Članak 104.

U postupku mirenja ispitat će se navodi i prijedlozi ugovornih strana a prema potrebi, prikupit će se i potrebne obavijesti i saslušati stranke.

Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

Članak 105.

Mirenje je uspješno ako obje ugovorne strane prihvate pisani prijedlog nagodbe.

Nagodba, u smislu odredbe stavka 1. ovoga članka, ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

11. ŠTRAJK

Članak 106.

Ako postupak mirenja ne uspije, Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga da bi zaštitio i promicao ekonomske i socijalne interese svojih članova.

Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikat koristi sindikalna pravila o štrajku, u skladu sa zakonom.

Članak 107.

Štrajk se drugoj Ugovornoj strani mora najaviti najkasnije pet dana prije početka štrajka.

U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

Članak 108.

Prigodom organiziranja i poduzimanja štrajka, organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih, osobito o osiguranju života, zdravlja i sigurnosti ljudi i imovine.

Članak 109.

Najkasnije na dan najave štrajka, Sindikat mora objaviti pravila o poslovima na kojima se za vrijeme trajanja štrajka rad ne smije prekidati.

Članak 110.

Na prijedlog poslodavca, Sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Pravila iz stavka 1. ovoga članka sadrže osobito odredbe o radnim mjestima i broju zaposlenika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, sa ciljem da se omogući nužni rad sa strankama i nužni inspekcijски poslovi zbog sprečavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva.

Članak 111.

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od osam dana od dana dostave prijedloga poslodavca Sindikatu, pravila će utvrditi arbitraža sastav koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 93. ovoga Ugovora.

Pravila iz stavka 1. ovoga članka arbitraža je dužna donijeti u roku od osam dana od dana dostave prijedloga arbitraži.

Članak 112.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 110. ovoga Ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 113.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka koji je dužan, na pogodan način, očitovati se strani protiv koje je štrajk organiziran, kako bi se nastavili pregovori i spor riješio mirnim putem.

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

Članak 114.

Sukladno odredbama zakona, odredbama ovoga Ugovora i pravilima Sindikata organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku ne predstavlja povredu službe.

Članak 115.

Službenik i namještenik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge službenike i namještenike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama zakona, odredbama ovoga Ugovora i pravilima Sindikata, a niti smije biti na bilo koji način prisiljen sudjelovati u štrajku, ako to ne želi.

Članak 116.

Ugovorne su strane suglasne da poslodavac može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama zakona, odredbama ovoga Ugovora i pravilima Sindikata.

12. SOCIJALNI MIR

Članak 117.

Ugovorne se strane za vrijeme primjene ovog Ugovora obvezuju na socijalni mir.

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

13. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA

Članak 118.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovoga Ugovora, ugovorne strane imenuju Zajedničku komisiju u roku od 15 dana od stupanja na snagu ovoga Ugovora.

Komisija ima šest članova, od kojih svaka ugovorna strana imenuje tri.

Komisija donosi pravilnik o radu.

Komisija donosi sve odluke većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika Komisije.

Predsjednika Komisije biraju ugovorne strane naizmjenično svakih šest mjeseci.

Ugovorne su se strane dužne pridržavati danog tumačenja.

Sjedište Komisije je pri Gradskom poglavarstvu Grada Opatija.

Članak 119.

Komisija će jednom u šest mjeseci izvjestiti Gradsko poglavarstvo i Sindikat o stanju na području primjene Ugovora s obzirom na poštivanje njegovih odredbi, u cilju identifikiranja možebitnih zapreka za ostvarivanje prava službenika i namještenika.

Gradsko poglavarstvo i Sindikat razmotrit će slučajeve sustavnog kršenja Ugovora radi preveniranja mogućih sudskih sporova i odrediti mjere za njegovu provedbu.

Komisija je dužna na pismeni zahtjev za tumačenje odredbi Kolektivnog ugovora odgovoriti najkasnije u roku od osam dana.

14. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 120.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici Ugovornih strana.

Članak 121.

Ovaj se Ugovor sklapa na dvije godine.

Ovaj Ugovor smatra se sklopljenim na dodatne dvije godine bez provedbe ponovnog postupka sklapanja, ukoliko niti jedna ugovorna strana najkasnije tri mjeseca prije isteka roka iz stavka 1. ovoga članka ne obavijesti drugu stranu da se tome protivi.

Članak 122.

Svaka Ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga. U protivnom, stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovoga Ugovora o postupku mirenja.

Članak 123.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

Članak 124.

Pregovore o obnovi ovog Ugovora strane će započeti najmanje 30 dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

U vremenu dok se ne potpiše novi Ugovor ostaju na snazi odredbe ovoga Ugovora, a najduže 60 dana nakon isteka roka na koji je sklopljen.

Članak 125.

Troškove u svezi s izradom ovog Ugovora strane podmi-
ruju solidarno.

Članak 126.

Ovaj Ugovor stupa na snagu prvog dana u mjesecu nakon
proglašenja rezultata referenduma na kojem bude prihva-
ćen.

Ovaj Ugovor bit će prihvaćen ako ga na referendumu ko-
jem je pristupila najmanje trećina službenika i namješte-
nika, prihvati natpolovična većina zaposlenika izašlih na re-
ferendum.

Odredbe ovog Ugovora o materijalnim pravima službe-
nika i namještenika koja nisu postojala prije stupanja na
snagu Ugovora, primjenjivat će se od 1. siječnja 2007. godi-
ne.

Ugovor će po prihvaćanju na referendumu biti objavljen
u »Službenim novinama« Primorsko-goranske županije.

Klasa: 006-04/05-01/01

Ur. broj: 2156/01-02-06-7

Opatija, 30. listopada 2006.

ZA GRAD OPATIJU

Na temelju ovlaštenja

Gradskog poglavarstva

Gradonačelnik Grada

Opatije

dr. sc. Amir Muzur, v.r.

ZA SINDIKAT DRŽAVNIH

I LOKALNIH SLUŽBENIKA

I NAMJEŠTENIKA

REPUBLIKE HRVATSKE

Predsjednik Sindikata

Ivica Ihas, v.r.

ZA PODRUŽNICU

SINDIKATA GRADSKE

UPRAVE GRADA OPATIJA

Slobodan Juračić, v.r.