



Grad Opatija

35.

Grad Opatija, koji zastupa gradonačelnik Ivo Dujmić, Općina Lovran, koju zastupa načelnik Bojan Simonić, Općina Matulji, koju zastupa načelnik Mario Čiković, Općina Mošćenička Draga, koju zastupa načelnik Rikardo Staraj,

kao suosnivači Javne vatrogasne postrojbe Opatija, Javna vatrogasna postrojba Opatije (kao poslodavac), koju zastupa zapovjednik Gordan Filinić s jedne strane

i
Sindikat vatrogasaca Rijeka, Sindikalna podružnica JVP Opatija (u daljnjem tekstu: Sindikat), koju zastupa povjerenik Sindikalne podružnice Marino Brnčić, s druge strane, sklopili su u Opatiji dana 4. svibnja 2020. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA RADNIKE U JAVNOJ VATROGASNOJ POSTROJBI OPATIJA

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

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

Članak 2.

Odredbama ovog Ugovora uređuju se međusobna prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom radnika zaposlenih u JVP Opatija. Pojam radnika podrazumijeva i zapovjednika i zamjenika zapovjednika.

Prava koja su uređena odredbama ovog Ugovora a vrijede za bračnog druga, odnose se na izvanbračnog druga i životnog partnera.

Izrazi koji se u ovom Ugovoru koriste za osobe u muškom rodu uporabljeni su neutralno te se odnose na muške i ženske osobe.

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora na ugovorene se strane primjenjuju neposredno, osim ako pojedina pitanja iz rada i po osnovi rada radniku nisu, po drugim propisima ili općim aktom, uređena na povoljniji način.

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.

Članak 4.

Na zasnivanje radnog odnosa, raspoređivanje radnika, prava i obveze iz radnog odnosa i prestanka radnog odnosa primjenjuju se odredbe Zakona o radu, Zakona o vatrogastvu, Pravilnika o radu i sistematizaciji radnih mjesta.

II. RADNI ODNOSI

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 5.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se utvrditi probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

- dva mjeseca za radnike srednje stručne spreme,
- četiri mjeseca za radnike više i visoke stručne spreme.

Probni rad može se iznimno produžiti za onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano odsutan s rada.

Članak 6.

Radniku koji na probnom radu nije zadovoljio prestaje radni odnos, o čemu se donosi pisana odluka s obrazloženjem.

Radniku iz stavka 1. ovoga članka radni odnos prestaje zadnjeg dana probnog rada.

Ako se odluka o prestanku radnog odnosa ne donese u roku iz stavka 1. ovoga članka smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

III. RADNO VRIJEME

PUNO RADNO VRIJEME

Članak 7.

Puno radno vrijeme zaposlenika je 40 sati tjedno.

NEPUNO RADNO VRIJEME

Članak 8.

Ugovor o radu može se izuzetno sklopiti i za nepuno radno vrijeme kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada, ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

Pravo na plaću i druga materijalna prava (jubilara nagrada, regres, božićnica i slično) koja se primjenjuju na radnike sukladno odredbama ovog Ugovora utvrđuju se i isplaćuju razmjerno radnom vremenu na koje je zaposlen.

PREKOVREMENI RAD

Članak 9.

Prekovremeni rad može se uvesti u skladu s odredbama Zakona o radu i Zakona o vatrogastvu.

Radi izbjegavanja prekovremenog rada, poslodavac može izvršiti određene kadrovsko-organizacijske mjere, odgovarajuću preraspodjelu radnog vremena i druge mjere.

Ukoliko se unatoč poduzetim mjerama u poslovnoj godini ostvari veći broj sati od punog radnog vremena, poslodavac ih je dužan nadoknaditi, sukladno važećim propisima o prekovremenom radu.

NOĆNI RAD

Članak 10.

Rad u vremenu između 22,00 sati uvečer i 06,00 sati idućeg dana smatra se noćnim radom.

RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 11.

Radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka, u vremenu od 07,00 do 15,00 sati.

Radno vrijeme zbog specifičnosti vatrogasne službe raspoređuje se po zapovjedi zapovjednika u smjenski rad, odnosno rad u turnusima sukladno Zakonu o vatrogastvu.

Zapovjednik mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 12.

Zapovjednik ili ovlaštena osoba može, ako to narav posla zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunoga radnog vremena.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, prosječno radno vrijeme tijekom jednog mjeseca ne smije biti duže od punog radnog vremena.

Preraspodjela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

Prilikom donošenja odluke o preraspodjeli radnog vremena poslodavac je dužan savjetovati se sa Sindikatom.

EVIDENCIJA NAZOČNOSTI NA RADU

Članak 13.

O nazočnosti na radu vodi se evidencija.

Evidencija podrazumijeva vrijeme dolaska i odlaska sa rada, izlazak iz kruga poslovnih prostorija te druge evidencije iz oblasti rada (bolovanje, godišnji i dr.).

IV. ODMORI I DOPUSTI

STANKA

Članak 14.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Članak 15.

Radnik koji radi u smjenama ima pravo na odmor (stanku) propisanu rasporedom smjenskog rada u trajanju od najmanje 2 x 30 minuta koja se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme stanke utvrđuje zapovjednik u skladu sa potrebama posla.

DNEVNI I TJEDNI ODMOR

Članak 16.

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Članak 17.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je neophodno da radnik radi na dane tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 18.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći, niti mu se ono može uskratiti.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca (uračuna-

vajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 19.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na minimalni broj dana iz prethodnog članka dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim pojedinačnim mjerilima:

- a) s obzirom na uvjete rada
 - rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada 3 dana,
 - rad u smjenama ili redoviti rad subotom, nedjeljom, blagdanima i u neradnim danima određenim zakonom 2 dana.
- b) s obzirom na složenost poslova:
 - poslovi za koje je uvjet NSS 1 dan,
 - poslovi za koje je uvjet SSS 2 dana,
 - poslovi za koje je uvjet VŠS ili VSS 4 dana.
- c) s obzirom na dužinu 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,
 - iznad 30 i više godina 8 dana.
- d) s obzirom na posebne socijalne uvjete:
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom (smatra se dijete do 18. godine života) 2 dana,
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete još po 1 dan,
 - samohranom roditelju maloljetnog djeteta 3 dana,
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu 3 dana,
 - osobi s invaliditetom 3 dana.
- e) s obzirom na ostvarene rezultate rada ako je prosjek ocjena u razdoblju od godine dana:
 - iznad 10 2 dana,
 - iznad 12 3 dana,
 - iznad 15 4 dana,
 - iznad 17 5 dana.

Članak 20.

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

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

Članak 21.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi zapovjednik, vodeći računa o želji svakog radnika.

Plan godišnjeg odmora donosi se najkasnije do 30. travnja tekuće godine.

Članak 22.

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

- ime i prezime radnika,
- radno mjesto,
- ukupno trajanje godišnjeg odmora,
- vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Članak 23.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora za svakog pojedinog radnika donosi se odluka o korištenju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 24.

Protiv odluke o korištenju godišnjeg odmora radnik može osobno ili preko sindikalnog povjerenika uložiti pri-govor zapovjedniku.

Članak 25.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom tra-janju ili u dijelovima ako je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 10 dana.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor ako ne postigne drugačiji pisani dogovor sa zapovjednikom.

Radnik koji je ostvario pravo na godišnji odmor u traja-nju kraćem od 10 dana, može taj dio godišnjeg odmora pre-nijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendar-ske godine.

Članak 26.

Neiskorišteni godišnji odmor radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine a sukladno općim propisima o radu.

Članak 27.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godiš-njeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je dužan o tome obavijestiti zapovjednika najma-nje tri dana prije.

Članak 28.

Radniku se može dogoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgovidih slu-žbenih poslova.

Odluku o odgodi, odnosno prekidi korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi zapovjednik JVP Opatija.

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

Članak 29.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova pro-uzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godiš-njeg odmora.

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

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta stano-vanja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, prema propisima o naknadi troškova za slu-žbena putovanja.

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

PLAĆENI DOPUST

Članak 30.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust), ukupno najviše 10 radnih dana u jednoj kalendar-skoj godini, u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka 5 radnih dana
- rođenje djeteta 5 radnih dana
- smrti člana uže obitelji (supružnik, dijete, roditelj, očuh i maćeha, brat ili sestra, pastorčad i posvojenici, dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje, posvojitelj i osoba koju je prema zakonu radnik dužan uzdržavati) 5 radnih dana
- smrti djeda ili bake, unuka, roditelja supružnika, snahe ili zeta, ostalih srodnika u pravoj liniji i njihovih supružnika 2 radna dana

- selidbe izvan mjesta stanovanja 3 radna dana
- selidbe u mjestu stanovanja 1 radni dan
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja 3 radna dana
- sudjelovanje na vatrogasnim susretima, seminarima obrazovanju za vatrogasne aktivnosti i dr. u slučajevima izvan vatrogasne službe u JVP Opatija 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
- element. nepogoda prilikom kojih je nastala šteta po imovinu radnika 5 radnih dana
- za svako dobrovoljno davanje krvi 2 radna dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slu-čaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) i u drugim opravdanim slučajevima po odluci zapo-vjednika.

Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani i blagdani utvrđeni zako-nom.

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

Članak 31.

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

Članak 32.

Odluku o pravu korištenja dopusta uz naknadu plaće donosi poslodavac na temelju pisanog zahtjeva radnika.

Članak 33.

Ako okolnost iz članka 30. ovoga Ugovora nastupi u vri-jeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik 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.

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 34.

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 JVP Opatija, a osobito:

- radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- njege člana uže obitelji,
- liječenja na osobni trošak,
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim prired-bama,

- vlastitog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Neplaćeni dopust može se odobriti za:

- pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi, do 5 dana
- pripremanje i polaganje ispita u višoj školi ili na fakul-tetu, do 10 dana
- sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima, do 5 dana

- pripremanje i polaganje ispita zbog stjecanja posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko obra-zovanje i dr.) do 2 dana

Kad to okolnosti zahtijevaju, može se radniku neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

Članak 35.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

V. NAKNADA ŠTETE

POVREDA SLUŽBENE DUŽNOSTI
I ODGOVORNOST ZA ŠTETU

Članak 36.

Postupanje u slučaju povrede službene dužnosti odnosno radnog odnosa te odgovornost za počinjenu štetu i eventualno oslobođenje od odgovornosti za štetu provodi se u skladu sa Zakonom o vatrogastvu.

UVJETI I NAČINI SMANJIVANJA
I OSLOBAĐANJA OD NAKNADE ŠTETE

Članak 37.

Naknade štete smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štetu i ako je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u JVP Opatija i sredstvima JVP Opatija,
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji a naknada bi ga osobito teško pogodila, ili
- ako se radi o starijem zaposleniku ili samohranom roditelju ili skrbniku, ili
- ako se radi o manjoj šteti.

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

Štetu uzrokovanu odlaskom na intervenciju i na samoj intervenciji nastalu iz nužde zbog spašavanja života i zdravlja ljudi i materijalnih dobara na sredstvima JVP Opatija i sredstvima drugih osoba podmiruje poslodavac.

Štete iz prethodnog stavka počinjene iz grubog nemara podmiruje radnik koji je štetu uzrokovao.

VI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

OTKAZNI ROKOVI I OTPREMNINA

Članak 38.

U slučaju kada radnik daje otkaz dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od 30 dana, ako s poslodavcem ili osobom koju on za to ovlasti ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

Svakom radniku kojemu otkazuje poslodavac, ako razlog otkaza nije skrivljen ponašanjem radnika, a kojem se ne mogu ponuditi drugi odgovarajući poslovi i radni zadaci ili koji po isteku roka na koji je imenovan ne bude ponovno izabran, ili se ne može rasporediti na druge odgovarajuće poslove i radne zadatke sukladno njegovoj stručnoj spremi i radnom iskustvu, te u slučaju kada radnik ne može uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti, utvrđuje se otkazni rok i to:

- najmanje dva tjedna ako je u radnom odnosu proveo manje od godinu dana,
- mjesec dana ako je u radnom odnosu proveo dvije godine,
- dva mjeseca ako je u radnom odnosu proveo dvije do pet godina,
- tri mjeseca ako je u radnom odnosu proveo pet godina,
- četiri mjeseca ako je u radnom odnosu proveo deset godina,
- pet mjeseci ako je u radnom odnosu proveo petnaest godina,
- šest mjeseci ako je u radnom odnosu proveo dvadeset i više godina.

Radnik kojem prestaje radni odnos zbog poslovno ili osobno uvjetovanog otkaza, ima pravo na otpremninu u visini jedne njegove prosječne neto mjesečne plaće isplaćene mu u zadnja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku godinu radnog staža u JVP Opatija i pravnim prednicima, a najviše osam prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, vodeći računa o planiranim sredstvima u financijskom planu ustanove.

Ako radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća već naknada plaće prema posebnim propisima, ili mu je isplaćivana umanjena plaća uz naknadu preostalog dijela prema posebnim propisima, za izračun otpremnine uzet će se plaća koju bi radnik ostvario da je radio u punom radnom vremenu.

Otpremnina iz stavka 3. ovog članka isplatit će se radniku posljednjeg dana radnog odnosa.

Pravo na otpremninu iz stavka 3. ovog članka ostvaruje radnik nakon dvije godine neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca.

OTPREMNINA PRILIKOM ODLASKA
U MIROVINU

Članak 39.

Radniku koji nije vatrogasac koji odlazi u starosnu mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od tri njegove prosječne neto plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

U slučaju da radnik u posljednja tri mjeseca prije odlaska u mirovinu ima neto plaću manju od prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca, kao osnovica za isplatu otpremnine uzima se prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Otpremnina se isplaćuje najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

Radniku koji stekne uvjete za prijevremenu starosnu mirovinu poslodavac može ponuditi sedam njegovih prosječnih neto plaća isplaćenih mu u prethodna tri mjeseca radi odlaska u prijevremenu starosnu mirovinu.

Ponuda poslodavca mora biti dana u pisanom obliku najkasnije 30 dana prije stjecanja uvjeta za prijevremenu starosnu mirovinu, a radnik se o njoj mora očitovati u pisanom obliku u roku od 15 dana od primitka ponude, u protivnom gubi pravo na ponuđeni iznos.

Radniku koji nije prihvatio ponudu poslodavca iz stavka 4. ovog članka, a u skladu s stavkom 5. ovog članka, prilikom odlaska u prijevremenu starosnu mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od tri njegove prosječne neto plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

Radniku profesionalnom vatrogascu kojem je prestao radni odnos radi stjecanja prava na invalidsku mirovinu zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti pripada pravo na otpremninu sukladno Zakonu o vatrogastvu.

Radniku profesionalnom vatrogascu kojem sukladno propisu koji uređuje mirovinsko osiguranje i propisima koji uređuju staž osiguranja s povećanim trajanjem prestaje radni odnos radi stjecanja prava na starosnu mirovinu, te kojemu sukladno propisu koji uređuje mirovinsko osiguranje prestaje služba radi stjecanja prava na prijevremenu starosnu mirovinu pripada pravo na otpremninu sukladno Zakonu o vatrogastvu ili sukladno ovom Ugovoru, ovisno što je za radnika povoljnije.

Članak 40.

Prigodom odlaska u mirovinu, radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovin-

skom osiguranju, može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili ostvaren određeni mirovinski staž.

STAŽ KOD ISTOG POSLODAVCA

Članak 41.

U smislu ovog Ugovora kao staž kod istog poslodavca podrazumijeva se staž u JVP Opatija i njenim pravnim prednicima.

OTKAZ UVJETOVAN SKRIVLJENIM PONAŠANJEM RADNIKA I IZVANREDNI OTKAZ

Članak 42.

Poslodavac može redovito otkazati radniku primjenom instituta otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se:

- neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
- nezakonito raspolaganje sredstvima,
- zlouporabe i prekoračenja ovlasti,
- nesvrshodno raspolaganje sredstvima,
- povreda propisa iz oblasti zaštite od požara, zaštite na radu i sl,
- odavanje tajnih podataka,
- iznašanje neistinitih navoda o JVP Opatija,
- zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
- odbijanje izvršenja poslova,
- rad u alkoholiziranom stanju ili pod utjecajem opojnih sredstava i droga,
- krađa novca, materijala, sirovina, dokumenata i sl,
- zlouporaba investicijskih studija i intelektualnog vlasništva,
- prikrivanje uočenih nepravilnosti u radu,
- neopravdano zakašnjevanje na posao,
- ugrožavanje dostojanstva žena i muškaraca na poslu,
- sudjelovanje u tučnjavi,
- izazivanje nereda,
- neopravdani izostanak s rada tri i više radnih dana uzastopce,
- ponašanja radi kojeg je tri puta izrečena kazna zbog neopravdanog izostanka s rada,
- nepravilnog rukovanja strojevima i opremom,
- neizvršavanja ili nemarnog izvršavanja radnih obaveza,
- povrede radne discipline utvrđene općim aktom JVP.

Zbog kršenja obveza iz stavka 2. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Radnik i poslodavac imaju pravo na opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Stranka ugovora o radu koja izvanredno otkazuje ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete.

VII. PLAĆA

PLAĆA

Članak 43.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

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

Osnovica za izračun plaće po satu iznosi 15,48 kuna brutto.

Koeficijenti složenosti utvrđeni su sistematizacijom radnih mjesta unutar JVP Opatija.

Dodaci na osnovnu plaću su:

- dodatak za posebne uvjete rada 20% (samo za radnike na poslovima sa posebnim uvjetima rada),
- dodatak za pasivno dežurstvo,
- stimulativni dodatak,
- dodatak za uspješnost na radu,
- druga uvećanja plaće.

Članak 44.

Ugovorne strane obvezuju se svake godine u rujnu započeti, a najkasnije do donošenja proračuna za iduću godinu završiti pregovore o osnovici za izračun plaće u idućoj godini.

Članak 45.

O osnovici za obračun plaće strane Ugovora sklapaju Aneks Ugovora.

Članak 46.

Pod pojmom prosječna neto plaća iz ovog Ugovora podrazumijeva se prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Članak 47.

Stimulativni dio plaće iznosi od 0 - 20 % i obračunava se na osnovnu plaću.

Visinu stimulativnog dijela za zaposlenike donosi zapovjednik, a visinu stimulativnog dijela plaće zapovjednika donosi Upravno odnosno Vatrogasno vijeće.

Stimulativni dio plaće za mjesec u kojem se radnik nalazi na bolovanju ili godišnjem odmoru duže od 12 radnih dana isti je kao i prethodni mjesec.

UVEĆANJA PLAĆE

Članak 48.

Osnovna plaća radnika u JVP Opatija uvećat će se:

- za rad noću 50%,
- za prekovremeni rad 50%,
- za rad subotom 35%,
- za rad nedjeljom 35%,
- za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni 10%.

Ako radnik radi na blagdane, te neradne dane utvrđene zakonom ima pravo na plaću uvećanu za 100%.

Za vrijeme provedeno na pasivnom dežurstvu (pripravnosti za rad), radniku će se isplatiti 5 % satnice redovnog rada u tekućem mjesecu za svaki sat pasivnog dežurstva.

Uvećanje plaće iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Smjena koja zamjenjuje službujuću smjenu je pasivno dežurna.

Umjesto povećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne dane ukoliko operative potrebe poslodavca to omogućavaju, prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1: 1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog

sata rada) te se u tom slučaju donosi odluka u kojoj se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren.

Radnik sam odlučuje da li će koristiti slobodne dane s osnova prekovremenog rada ili će tražiti uvećanje plaće s te osnove.

ISPLATA PLAĆE

Članak 49.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 15-og dana u mjesecu za protekli mjesec.

Poslodavac će radniku, prilikom isplate plaće, uručiti obračun plaće.

Ako Poslodavac na dan dospelosti ne isplati plaću, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Članak 50.

Na zahtjev radnika poslodavac je obavezan iz plaće radnika obustavljati i podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama.

Radnik ima pravo izabrati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.

DODACI ZA USPJEŠNOST NA RADU

Članak 51.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada, za izum i tehnološka unapređenja radniku se može isplatiti nagrada.

Za spašavanje života prilikom vatrogasne intervencije prilikom čega se ugrožava život radnika, radniku se dodjeljuje zahvalnica JVP Opatija i novčana nagrada.

Nagrade iz stavka 1. i 2. ovoga članka isplaćuje se radniku na Dan Sv. Florijana.

Prijedlog za dodjelu nagrade iz stavka 2. ovoga članka daje neposredni rukovoditelj akcije gašenja uz pisano obrazloženje zapovjedniku JVP Opatija.

Upravno odnosno Vatrogasno vijeće odobrava i utvrđuje visinu nagrade iz stavka 1. i 2. ovoga članka na prijedlog zapovjednika JVP Opatija.

VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

SLUČAJEVI KADA RADNIKU PRIPADA PRAVO NA NAKNADU PLAĆE

Članak 52.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove plaće isplaćene za prethodni mjesec za razdoblje u kojemu ne radi zbog:

- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac,
- obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti odobrenog od strane poslodavca,
- prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

NAKNADA ZA VRIJEME BOLOVANJA

Članak 53.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prva 42 dana, za invalide rada prvih 7 dana, pripada mu naknada

plaće u visini 95% od njegove prosječne osnovne bruto plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

Ako je radnik odsutan s rada 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.

U slučajevima kada radnik ima pravo na naknadu plaće na teret sredstava obveznog zdravstvenog osiguranja pripada mu razlika između naknade za bolovanje koju prima od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje i visine naknade iz stavka 1. ovog članka za razdoblje kako je određeno stavkom 2. ovog članka, ako je to za njega povoljnije. Radnik dostavlja dokaz o visini uplaćene naknade za bolovanje koju prima od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, kada poslodavac nema uvid u istu, a poslodavac isplaćuje razliku na prvoj sljedećoj isplati plaće.

REGRES ZA KORIŠTENJE GODIŠNJEG ODMORA

Članak 54.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

Isplata regresa izvršit će se u cijelosti jednokratno najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora, za sve radnike koji su stekli pravo na godišnji odmor.

Radnik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na isplatu regresa razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Radnik koji naknadno stekne pravo na godišnji odmor ima pravo na isplatu istog iznosa regresa kao i radnik iz prethodnog stavka ovoga članka.

Visinu regresa za godišnji odmor utvrđuje Upravno odnosno Vatrogasno vijeće sukladno financijskom planu ustanove.

JUBILARNA NAGRADA

Članak 55.

Radniku se isplaćuje jubilara nagrada za neprekidni rad u JVP Opatija i to za navršenih:

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

Radniku se isplaćuje jubilara nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu, a najranije 30 dana prije stjecanja prava na isplatu ukoliko podnese pisani zahtjev poslodavcu i ranija isplata bude odobrena.

U radni staž radnika uračunava se i staž kojeg je radnik proveo na radu kod pravnog prednika JVP Opatija, uz uvjet da nije došlo do prekida u radnom stažu.

POTPORE

Članak 56.

Član kućanstva radnika ima pravo na potporu u slučaju:

- smrti radnika koji nije vatrogasac koji izgubi život u obavljanju neto plaće i troškovi pogreba ili u povodu obavljanja rada - 2 prosječne mjesečne
- smrti radnika - troškovi pogreba.

Troškovima pogreba iz stavka 1. ovoga članka razumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće.

Pravo na podmirenje troškova i pravo na novčanu pomoć u slučaju smrti ili ozljede koja je nastupila u obavljanju ili prilikom obavljanja vatrogasne djelatnosti ostvaruje se pod uvjetima koje propisuje Zakon o vatrogastvu.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha ili maćehe, pastorčadi, posvojenika i posvojitelja u visini 1 prosječne mjesečne neto plaće.

Radnik ima pravo na potporu, jedanput godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana - 1 prosječna mjesečna neto plaća,

- nastanka teškog invaliditeta na radu radnika koji nije vatrogasac - 2 prosječne mjesečne neto plaće,

- nastanka teškog invaliditeta radnika, maloljetnog djeteta ili supružnika radnika - 1 prosječna mjesečna neto plaća.

Teškim invalidom u smislu stavka 5. ovog članka smatra se osoba s utvrđenim fizičkim ili mentalnim invaliditetom višim od 70%, što dokazuje rješenjem nadležne službe.

Za otklanjanje posljedica nastalih nepogodom (poplava, požar, udar groma i dr.) koja je prouzročila štetu na imovini radnika (izuzev osobnih vozila i sl.), izuzev šteta koje su namjerno izazvane ili koje su nastale zbog nemara, krajnje nepažnje ili nepodužimanja propisanih mjera zaštite, radnik ima pravo, jedanput godišnje, na 1 prosječnu mjesečnu neto plaću.

Za rođenje djeteta radnik ima pravo na pomoć u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez. Radnik sa prebivalištem na području Grada Opatije ne može ostvariti pravo na ovu vrstu pomoći iz proračuna Grada Opatije po dva osnova, već ostvaruje pravo na pomoć koja je za njega povoljnija.

Radnik, dijete ili supružnik ostvaruje pravo na pomoć, jedanput tijekom kalendarske godine, za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih pomagala rješavanje kojih nije pokriveno osnovnim, privatnim ni dopunskim zdravstvenim osiguranjem, uz mišljenje nadležnog liječnika u visini stvarnih troškova, a najviše do visine 2 prosječne mjesečne neto plaće.

Članak 57.

Ugovorne strane sporazumne su da će se djeci, odnosno zakonskim skrbnicima djece radnika koji nije vatrogasac, koji je izgubio život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada, mjesečno isplatiti pomoć i to:

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječne mjesečne neto plaće,

- za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole 70% prosječne mjesečne neto plaće,

- za dijete do redovno završene srednje škole 90% prosječne mjesečne neto plaće.

Maksimalan mjesečni iznos koji mogu primati osobe iz stavka 1. je 8.000,00 kuna bez obzira na broj djece i uzrast djece.

Osobe iz stavka 1. ovoga članka imaju pravo na pomoć ako ne ostvaruju pravo na obiteljsku mirovinu po osnovi smrti radnika.

PRAVO RADNIKOVA DJETETA NA DAR U PRIGODI DANA SV. NIKOLE

Članak 58.

Ugovorne strane sporazumne su da će poslodavac radniku za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 i manje godina starosti u prigodi Dana svetog Nikole isplatiti iznos u visini maksimalnog iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez, najkasnije do 5. prosinca tekuće godine.

Pravo na isplatu ima roditelj preko kojeg je dijete zdravstveno osigurano ukoliko su oba zaposlenici ustanove na

koje se primjenjuje ovaj kolektivni ugovor odnosno ukoliko je jedan roditelj zaposlenik Grada Opatije ili druge ustanove Grada Opatije koja ostvaruje pravo na dar djetetu iz stavka 1. ovog članka.

Pravo na isplatu iznosa iz stavka 1. ovog članka ima radnik koji je u radnom odnosu u ustanovi na dan isplate.

BOŽIČNICA

Članak 59.

Radnicima u JVP Opatija za Božićne blagdane pripada božićnica.

Visinu božićnica utvrđuje Upravno odnosno Vatrogasno vijeće sukladno financijskom planu ustanove.

Pravo na isplatu božićnice ima radnik koji je u radnom odnosu u ustanovi minimalno šest mjeseci i na dan kada se isplaćuje božićnica i to razmjerno broju mjeseci provedenih u radnom odnosu.

USKRSNICA

Članak 60.

Radnicima u JVP Opatija povodom Uskrsa pripada uskrsnica.

Uskrsnicu određuje Upravno odnosno Vatrogasno vijeće sukladno financijskom planu ustanove.

TROŠKOVI PREHRANE

Članak 61.

Ugovorne strane su sporazumne da će poslodavac svakom radniku isplatiti novčanu naknadu za podmirivanje troškova prehrane, uz isplatu plaće, a najmanje 416,00 kuna mjesečno.

Radnik ima pravo na isplatu naknade iz stavka 1. ovog članka neovisno o korištenju godišnjeg odmora, a umanjuje se razmjerno vremenu provedenom na bolovanju i na plaćenom dopustom dužem od 7 dana.

Ukoliko dođe do izmjene poreznih propisa i povećanja neoporezivog iznosa za isplatu naknade iz stavka 1. ovog članka, o isplati iste će se sa Sindikatом voditi posebni pregovori.

NAGRADA ZA RADNE REZULTATE

Članak 62.

Radnik ima pravo na isplatu jednokratnog dodatka na mjesečnu plaću na ime nagrade za radne rezultate u neto iznosu koji utvrđuje Upravno odnosno Vatrogasno vijeće sukladno financijskom planu ustanove.

Pravo na dodatak iz stavka 1. ima radnik koji je u radnom odnosu na dan kad se isplaćuje dodatak, i to razmjerno broju mjeseci provedenih u radnom odnosu u godini za koju ostvaruje to pravo.

Dodatak iz stavka 1. isplatit će se najkasnije do 31. prosinca.

DNEVNICA I NAKNADA TROŠKOVA PUTOVANJA

Članak 63.

Za službeno putovanje radniku pripada:

- naknada prijevoznih troškova u visini stvarnih izdataka,
- dnevnicu u visini maksimalnog iznosa na koji se prema posebnim propisima kojim se utvrđuju naknade, potpore, nagrade, dnevnice i druga primanja na koja se ne plaća porez,

- troškovi noćenja u visini stvarnih izdataka, odnosno u visini utvrđenoj posebnim propisima kojima se utvrđuju naknade, potpore, dnevnice i druga primanja.

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju svaka 24 sata kao i u trajanju od 12 do 24 sata radniku pripada puna dnevnic.

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju od 8 do 12 sati pripada 1/2 dnevnice.

Članak 64.

Radniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnic u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez, 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.

TERENSKI DODATAK

Članak 65.

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca, područja djelovanja vatrogasne postrojbe radnik ima pravo na terenski dodatak u visini iznosa utvrđenih posebnim propisom kojim se određuju naknade, potpore, nagrade, dnevnice i druga primanja na koja se ne plaća porez na dohodak.

Terenski dodatak se radniku isplaćuje najkasnije posljednji radni dan u mjesecu, za idući mjesec.

Dnevnic i terenski dodatak se međusobno isključuju.

NAKNADA ZA ODVOJENI ŽIVOT

Članak 66.

Naknada za odvojeni život pripada radniku kada je upućen na službu ili na rad izvan sjedišta poslodavca duže od mjesec dana, a obitelj mu ostaje u istom mjestu stanovanja ili boravišta u kojem se do tada nalazila, u visini iznosa utvrđenih posebnim propisom o neoporezivim iznosima naknada, dnevnica i potpora.

NAKNADA ZA TROŠAK PRIJEVOZA

Članak 67.

Svakom radniku bit će isplaćena naknada troškova prijevoza na posao i s posla javnim prijevozom u 100% visini troškova izdataka prema cijeni mjesečne karte po pripadajućoj zoni ili relaciji.

U slučaju kada radnik odsustvuje s posla radi korištenja godišnjeg odmora, bolovanja i sl., naknada za prijevoz isplatit će se srazmjerno broju dana provedenim na poslu u tom mjesecu.

U slučaju kada radnik radi potrebe posla mora dolaziti na radno mjesto izvan svoje smjene, naknada za prijevoz isplatiti će mu se srazmjerno broju dolazaka na posao u tom mjesecu.

Pravo na naknadu troškova prijevoza nema radnik koji ima službeno vozilo u stalnom korištenju.

U slučaju kada se, uslijed promjene mjesta prebivališta ili promjene mjesta rada, tijekom mjeseca, promjene uvjeti za određivanje visine naknade za prijevoz (druga prijevozna zona) naknada se utvrđuje srazmjerno broju dana i visini mjesečne karte po pripadajućoj zoni ili relaciji.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se u roku iz članka 49. Ugovora.

NAKNADA ZA KORIŠTENJE PRIVATNOG AUTOMOBILA

Članak 68.

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

IX. ZAŠTITA I SIGURNOST RADNIKA

ZAŠTITA NA RADU

Članak 69.

Poslodavac će poduzimati mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući i mjere sprečavanja rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za siguran rad te brigu za potrebnu organizaciju i pripadajuća zaštitna sredstva uključujući i osobna zaštitna sredstva pridržavajući se Zakona o radu, Pravilnika o radu, Pravilnika o zaštiti na radu i drugih općih akata koji uređuju to područje.

OSIGURANJE RADNIKA

Članak 70.

Poslodavac je dužan osigurati djelatnike 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 - 75.000 kn,
- smrti uslijed bolesti - 37.000 kn,
- trajni invaliditet uslijed nezgode - 150.000 kn.

Poslodavac je dužan savjetovati se sa sindikatom prije zaključenja nove police osiguranja.

ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 71.

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu.

Poslodavac će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu te pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Članak 72.

Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao poslodavac.

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

X. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

ZABRANA OTKAZIVANJA ZBOG PRIVREMENE NESPOSOBNOSTI ZA RAD

Članak 73.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

Zabrana iz prethodnog stavka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

PRAVO POVRATKA NA PRETHODNE POSLOVE

Članak 74.

Radnik koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojeg ovlaštena osoba, odnosno tijelo, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove koje je prethodno radio ili druge odgovarajuće poslove.

OBVEZA OBAVJEŠĆIVANJA O PRIVREMENOJ NESPOSOBNOSTI ZA RAD**Članak 75.**

Radnik je dužan što je prije moguće obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana.

Ako zbog opravdanih razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz prethodnog stavka, dužan je to učiniti što prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućio.

PRAVO ZAPOSLENJA NA DRUGIM POSLOVIMA**Članak 76.**

Ako ovlaštena osoba, odnosno tijelo, ocijeni da kod zaposlenika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invaliditeta, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir i mišljenje ovlaštene osobe, odnosno tijela, ponuditi zaposleniku druge poslove za koje je on sposoban, koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je zaposlenik prethodno radio.

Radi osiguranja takvih poslova poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnosti zaposlenika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da zaposleniku iz prethodnog stavka osigura poslove.

Ponuda drugih poslova iz stavka 1. ovoga članka mora biti u pisanom obliku.

Radnici raspoređeni na drugo radno mjesto uslijed profesionalne bolesti ili ozljede na radu unutar JVP Opatija i radnici koji tijekom obavljanja službe obole, a koji više ne mogu obavljati poslove po Zakonu o vatrogastvu, zadržavaju koeficijente dotadašnjeg radnog mjesta.

PREDNOST PRI STRUČNOM OSPOSOBLJAVANJU**Članak 77.**

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira poslodavac, za poslove koje može obavljati po ocjeni ovlaštene osobe, odnosno tijela.

OTKAZ U SLUČAJU SMANJENE RADNE SPOSOBNOSTI ILI NEPOSREDNE OPASNOSTI OD NASTANKA INVALIDNOSTI**Članak 78.**

Poslodavac može otkazati radniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodno mišljenje sindikata.

Sindikat će poslodavcu dati mišljenje na otkaz ugovora o radu, ako poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku iz prethodnog stavka osigura odgovarajuće poslove, odnosno dokaže da je radnik odbio raspoređivanje na poslove koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

OTPREMNINA U SLUČAJU OZLJEDE NA RADU ILI PROFESIONALNE BOLESTI**Članak 79.**

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu u iznosu sedam njegovih prosječnih neto plaća isplaćenih mu u prethodna tri mjeseca.

Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenja na ponudnim mu poslovima, nema pravo na otpremninu.

XI. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**Članak 80.**

Sve odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti obvezatno se donose u pisanom obliku s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku te se dostavljaju radniku.

Članak 81.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na odluku iz članka 80. ovoga Ugovora zapovjednik je dužan prethodno razmotriti mišljenje sindikata, ako to zahtijeva radnik.

Ako sindikat ne dostavi mišljenje u roku od 5 dana, postupak se nastavlja bez razmatranja mišljenja sindikata.

Članak 82.

Ako poslodavac zbog tehničkih ili organizacijskih razloga namjerava u razdoblju od šest mjeseci otpustiti najmanje petero radnika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška radnika.

Na program zbrinjavanja viška radnika iz stavka 1. ovoga članka primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o radu.

Prilikom izrade programa zbrinjavanja viška radnika poslodavac je dužan prethodno se savjetovati sa sindikatом.

XII. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA**Članak 83.**

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

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

Članak 84.

Sindikat se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama međunarodne organizacije rada i ovom Ugovoru.

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

Članak 85.

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

- prostoriju za rad i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa te drugih raspoloživih tehničkih pomagala,
- umnožavanje dokumenata koji su nužni za provedbu sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava radnika,
- ostale stručne ili tehničko-administrativne usluge koje su sindikatu potrebne za normalno obavljanje njegove zadaće, uključujući i sredstva prijevoza,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine te njeno prosljeđivanje na račun sindikata, a po potrebi i drugih davanja preko isplatnih lista,
- izvrješćivanje članstva putem oglasnih ploča i podjelu tiska.

OBAVJEŠĆIVANJE**Članak 86.**

Poslodavac je dužan i to pravodobno, istinito i cjelovito, a najmanje svaka 3 (tri) mjeseca obavijestiti Sindikat o:

- stanju i rezultatima poslovanja,

- razvojnim planovima i njihovom utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika,
- kretanju i promjenama u plaćama,
- zaštiti i sigurnosti na radu i mjerama za njihovo poboljšanje,
- drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.

OBVEZA SAVJETOVANJA PRIJE DONOŠENJA ODLUKE

Članak 87.

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora sa sindikalnim povjerenikom savjetovati o namjeravanoj odluci te mora istome priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

Važnim odlukama iz ovoga članka smatraju se osobito odluke:

- o donošenju te izmjeni i dopuni Pravilnika o radu,
- o planu i mjerama zapošljavanja, odnosno smanjivanja broja zaposlenih,
- o pravnim, gospodarskim i socijalnim posljedicama za radnika, a mogu proisteći kao posljedica prenošenja ugovora na novog poslodavca,
- o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- o uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada,
- planu godišnjih odmora,
- o rasporedu radnog vremena,
- o noćnom radu,
- o naknadama za izume i tehnička unapređenja,
- o donošenju programa zbrinjavanja viška radnika.

Poslodavac je dužan razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 2. ovoga članka i o tome pisano obavijestiti istog.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može, najduže u roku osam dana od dostave odluka iz stavka 2. ovog članka poslodavcu dati primjedbe, u protivnom se smatra da Sindikat nema primjedbi na planiranu odluku.

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

SUODLUČIVANJE

Članak 88.

Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost Sindikata donijeti odluku o:

- otkazu sindikalnom povjereniku,
- otkazu radniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od invalidnosti,
- imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci zaposlenika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

Članak 89.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada i o zauzetim stajalištima dužan je u roku od 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat. Poslodavac je dužan primiti u razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku djelatnika.

PROVOĐENJE MJERA ZAŠTITE NA RADU

Članak 90.

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

- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o zapažanjima radnika,
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike za rad na siguran način.

ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA

Članak 91.

Sindikalnog povjerenika za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci po isteku obnašanja sindikalne dužnosti, bez suglasnosti Sindikata poslodavac ne smije:

- otkazati mu ugovor o radu,
- premjestiti na nepovoljnije mjesto rada,
- premjestiti ga u sklopu iste ili druge ustanove,
- pokrenuti protiv njega postupak zbog povrede radne dužnosti,
- pozvati na odgovornost, niti na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj obzirom na druge radnike.

Suglasnost iz stavka 1. ovoga članka daje Predsjedništvo Sindikalne podružnice, u rokovima i postupku propisanom Zakonom o radu.

Članak 92.

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to tri sata po članu sindikata godišnje, što znači da ima pravo za vrijeme redovnog radnog vremena obavljati sindikalne aktivnosti i to tri sata po članu sindikata godišnje.

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

XIII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 93.

U slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora ili drugog spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije (kolektivni radni spor) između potpisnika ovog Ugovora koje ne bi bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, mora se provesti postupak mirenja.

Članak 94.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće.

Mirovno vijeće ima 3 člana:

- jedan predstavnik poslodavca,
- jedan predstavnik sindikata ili njegova udruga, odnosno druga više razine,
- jedan član, koji je ujedno predsjednik Mirovnog vijeća, kojeg izabiru stranke u sporu s liste koju utvrdi Gospodarsko-socijalno vijeće.

Članak 95.

Postupak mirenja pokreće se na pisani prijedlog jednog od potpisnika ovog Ugovora, a mora se dovršiti u roku od 5 (pet) dana od dana pokretanja postupka mirenja.

Članak 96.

U postupku mirenja Mirovno vijeće ispitat će navedene prijedloge ugovornih strana, a po potrebi prikupit će se i potrebne obavijesti i saslušati stranke.

Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

Članak 97.

Mirenje je uspješno ako obje ugovorne strane prihvate prijedlog nagodbe.

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

XIV. ŠTRAJK

Članak 98.

Ako postupak mirenja ne uspije, Sindikat ima pravo pozivati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova.

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

Članak 99.

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

U pismu kojem se najavljuje štrajk moraju se najaviti razlozi za štrajk, mjesto, način provedbe, dan i vrijeme štrajka.

Članak 100.

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka, organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih, a osobito o osiguranju života, zdravlja i sigurnosti ljudi i imovine.

Potrebno je pridržavati se zakonskih ograničenja štrajka u vatrogasnoj djelatnosti.

Članak 101.

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

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

Pravila sadrže osobito odredbe o poslovima i broju radnika koji će ih obavljati za vrijeme štrajka sa ciljem da se omogućiti nužni rad i obavljanje rada neposredno nakon završetka štrajka te obavljanje poslova koji su prije potrebno radi sprječavanja ugrožavanja života, zdravlja ili osobne sigurnosti pučanstva.

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od 15 dana od dana dostave prijedloga poslodavca Sindikatu, pravila će utvrditi arbitraža sastav koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 94. ovoga Ugovora.

Pravila je arbitraža dužna donijeti u roku od 15 dana od dana pokretanja arbitražnog postupka.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje poslova iz stavka 1. ovog članka do dana okončanja postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može se pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 102.

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 u svrhu mirnog rješenja spora.

Članovi štrajkaškog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka ukoliko se bez njihovog rada može osigurati obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati.

Članak 103.

Sudioniku štrajka plaća i dodaci na plaću, osim doplatka za djecu, mogu se smanjiti razmjerno sudjelovanju u štrajku.

Na sudionika štrajka koji obavlja poslove utvrđene Pravilima o poslovima koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka ne primjenjuju se odredbe stavka 1. ovoga članka.

Članak 104.

Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u njemu sukladno odredbama ovoga Ugovora ne predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, organiziranim sukladno odredbama ovoga Ugovora, a niti smije biti ni na koji način prisiljen sudjelovati u štrajku ako to ne želi.

Članak 105.

Ugovorne strane suglasne su da poslodavac može od nadležnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama ovoga Ugovora, zakona ili drugih propisa.

XV. SOCIJALNI MIR

Članak 106.

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

Izuzetno, dozvoljen je štrajk radi solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovoga Ugovora, ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima radnika u drugoj djelatnosti.

XVI. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA

Članak 107.

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

Komisija ima šest članova, od kojih svaka ugovorna strana imenuje tri. Dva predstavnika imenuje gradonačelnik Grada Opatije, a trećega sporazumno ostali osnivači JVP Opatija.

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 između sebe, svakih 12 mjeseci.

Ugovorne su se strane dužne pridržavati danog tumačenja.

Sjedište Komisije je pri upravnom tijelu Grada Opatija nadležnom za kadrovske poslove.

Do imenovanja nove Komisije, njene poslove obavlja postojeća Komisija.

Komisija je zadužena za tumačenje odredaba Ugovora, daje prijedloge za izmjenu spornih članaka, prati izvršenje Ugovora a u slučaju kršenja njegovih odredbi izvještava strane Ugovora.

Ugovorne strane razmotrit će slučajeve sustavnog kršenja Ugovora radi preveniranja mogućih sudskih sporova i odrediti mjere za njegovu provedbu.

Komisija je dužna na pisani zahtjev za tumačenje odredbi Kolektivnog ugovora odgovoriti najkasnije u roku od 15 dana.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 108.

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

Članak 109.

Ovaj Ugovor važi do 31. prosinca 2022. 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. ovog članka ne obavijesti drugu stranu da se tome protivi.

U vremenu dok se ne potpiše novi Ugovor ostaju na snazi odredbe ovoga Ugovora kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa, a najduže 3 mjeseca od isteka roka na koji je sklopljen, odnosno isteka otkaznog roka.

Članak 110.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga 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 111.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

Razlog za otkaz su promijenjene okolnosti koje nisu postojale, niti bile poznate u trenutku sklapanja ovoga Ugovora, a radi kojih jedna od strana ne bi mogla neke od odredbi Ugovora izvršavati ili bi joj bilo izuzetno otežano.

Članak 112.

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

Članak 113.

Svaka stranka podmiruje svoje troškove u svezi s izradom ovog Ugovora.

Članak 114.

Radnik koji je do 26. siječnja 2016. godine stekao pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za neprekinuti radni staž ostvaren u JVP Opatija, zadržava stečeni koeficijent složenosti poslova radnog mjesta bez daljnjeg uvećanja po toj osnovi, i to za navršenih:

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

Članak 115.

Odredbe ovog Ugovora o obračunu plaće radnika ostaju na snazi do donošenja pravilnika o klasifikaciji postrojbi i koeficijenata složenosti poslova te radnih mjesta i mjerila za utvrđivanje radnih mjesta, te donošenja uredbe o visini dodataka.

Članak 116.

Ugovorne strane zajednički utvrđuju da je Sporazum o osnovici za obračun plaće u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Opatija (KLASA: 112-10/19-01/06, URBROJ: 2156/01-03/01-19-1 od 27. studenog 2019. godine) važeći te se primjenjuje za razdoblje kako je njime određeno.

Članak 117.

Stupanjem na snagu ovog Ugovora, prestaje važiti Kolektivni ugovor za radnike u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Opatija (SN PGŽ 23/16, 37/16, 4/17 i 2/20).

Članak 118.

Ovaj Ugovor stupa na snagu i primjenjuje se od dana potpisivanja.

Ovaj ugovor sklapa se u 14 jednakih primjeraka. Svaka ugovorna strana zadržava po dva primjerka, dok Grad Opatija dodatna dva primjerka upućuje nadležnom tijelu na registraciju.

Nakon potpisivanja ovaj se Ugovor objavljuje u »Službenim novinama Primorsko-goranske županije«.

Klasa: 112-10/20-01/03

Ur. broj: 2156/01-03/01-20-21

Opatija, 4. svibnja 2020.

ZA SINDIKAT
Povjerenik sindikalne podružnice
Marino Brnčić, v. r.

ZA JVP OPATIJA
Zapovjednik
Gordan Filinić, v. r.

ZA GRAD OPATIJU
Gradonačelnik
Ivo Dujmić, v. r.

ZA OPĆINU LOVRAN
Načelnik
Bojan Simonić, v. r.

ZA OPĆINU MATULJI
Načelnik
Mario Ćiković, v. r.

ZA OPĆINU
MOŠČENIČKA DRAGA
Načelnik
Rikardo Staraj, v. r.

36.

GRAD OPATIJA, Opatija, Ulica maršala Tita 3, zastupan po gradonačelniku Grada Opatije Ivi Dujmiću (u nastavku teksta: **Osnivač**),

i **Poslodavac**

DJEČJI VRTIĆ OPATIJA, Opatija, A. Mihića 5 a, zastupan po ravnateljici Sabrini Jelić, s jedne strane

te

SINDIKAT OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV. br. 2., zastupan po predsjednici Božici Žilić

i

SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA REPUBLIKE HRVATSKE, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV. br. 2, zastupan po predsjednici Ivi Šušković

(u nastavku teksta: **Sindikati**), s druge strane,

zaključili su u Opatiji, 28. 4. 2020. godine sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u Dječjem vrtiću Opatija

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovaj Kolektivni ugovor (u nastavku teksta: Ugovor) zaključuju Poslodavac i Sindikati u ime svojih članova.

Ovim se Ugovorom utvrđuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenih u ustanovi Dječji vrtić Opatija (u nastavku teksta: radnici).

Članak 2.

Prava iz ovog Ugovora primjenjuju se na radnike bez obzira na to jesu li zasnovali radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

Pravo na plaću i druga materijalna prava (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) koja se primjenjuju na radnike sukladno odredbama ovog Ugovora utvrđuju se i isplaćuju razmjerno radnom vremenu na koje je zaposlen.

Izrazi koji se u ovom Ugovoru koriste za osobe u muškom rodu uporabljeni su neutralno te se odnose na muške i ženske osobe.

Prava koja su uređena odredbama ovog Ugovora a vrijede za bračnog druga, odnose se na izvanbračnog druga i životnog partnera.

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se uvijek osim ako je pojedino pitanje ugovorom o radu, pravilnikom o radu, zakonom i podzakonskim aktom povoljnije riješeno za radnike.

Članak 4.

Potpisnici su suglasni da će se zalagati i rukovoditi sljedećim načelima:

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

Članak 5.

Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključivanja 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.

Članak 6.

Ugovorne strane obvezuju se osigurati pravilnu primjenu i poštivanje odredbi ovog Ugovora i suzdržavati se akcija koja bi štetila njegovoj provedbi.

II. MJESTO RADA, RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Mjesto rada

Članak 7

Mjesto rada određuje poslodavac vodeći računa o dostojanstvu radnika.

Radniku se na njegov zahtjev može omogućiti promjena mjesta rada, ako su kumulativno ispunjeni sljedeći uvjeti:

- zbog mjesta prebivališta ili boravišta radnika koje je bliže objektu u kojem radnik želi raditi, ili postoji slobodno radno mjesto u traženom objektu;
- ako promjena mjesta rada ne narušava kontinuitet odgojno-obrazovnog rada skupine koju radnik vodi (ne tijekom pedagoške godine).

Zahtjevi za promjenu mjesta rada podneseni od radnika koji imaju zdravstvene probleme (uz predočenje medicinske dokumentacije) imaju pravo prvenstva u odnosu na zahtjeve drugih radnika prilikom određivanja mjesta rada.

Poslodavac je na pisani zahtjev radnika dužan odgovoriti u pisanom obliku u roku od 15 dana.

Radno vrijeme

Članak 8.

Puno radno vrijeme utvrđuje se u trajanju od 40 sati tjedno raspoređeno na pet radnih dana. Dnevno radno vrijeme svih radnika je osam sati.

Subota i nedjelja su dani tjednog odmora.

Iznimno od stavka 1. i 2. ovoga članka, ravnatelj ustanove može, u skladu s naravi pojedinih poslova i kada za to postoji izrazita potreba, radno vrijeme određenih radnika raspoređivati na drugi način, u okviru tjednog fonda od 40 radnih sati.

Osim raspoređivanja iz stavka 3. ovoga članka, ravnatelj ustanove može za sate rada koje radnici provode u organizaciji i sudjelovanju na društvenom događanju ili manifestaciji od interesa za osnivača ili ustanovu u kojoj radi, preraspodijeliti radno vrijeme, u skladu sa Zakonom o radu.

Odgojitelji su obvezni u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s djetetom i skupinom djece provesti 27,5 radnih sati tjedno sukladno Državnom pedagoškom standardu, a ostale poslove (primjerice: planiranje, programiranje i vrednovanje rada, priprema prostora i poticaja, suradnja i savjetodavni rad s roditeljima i ostalima te poslove stručnog usavršavanja) obavljaju u sklopu satnice do punog radnog vremena.

Radnik mora biti pisano obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena koje odstupa od uobičajenoga rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

Članak 9.

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

- profesionalnog oboljenja ili
- posljedice povrede na radu

poslodavac je dužan radniku osigurati povoljniju normu i to bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.

Povoljnija norma utvrđuje se prema postotku utvrđenom rješenjem nadležnog tijela na način da se za odgojitelje, polovina utvrđenog smanjenja odnosi na neposredan rad, a druga polovina utvrđenog smanjenja na ostala zaduženja u okviru 40 satnog radnog tjedna. Za ostale strukture zaposlenih, cjelokupni postotak utvrđenog smanjenja radne sposobnosti odnosi se na strukturu poslova u okviru 40 satnog radnog tjedna.

Povoljniju normu iz stavka 2. ovoga članka odlukom utvrđuje (osigurava) poslodavac.

Članak 10.

Radnik koji radi puno radno vrijeme, kao i najmanje 6 sati dnevno, svakog radnog dana ima pravo na stanku od 30 minuta i ista se uračunava u radno vrijeme.

Radnicima koji rade na poslovima odgojno-obrazovnog rada, a kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, može se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.

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

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje istog tijekom sljedećeg tjedna.

Ako radnik zbog naravi ili potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 4. ovoga članka, može ga koristiti naknadno, prema odluci neposredno nadređene osobe, u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 11.

Raspored radnog vremena, početak i završetak dnevnog radnog vremena, kao i vrijeme korištenja stanke, utvrđuje poslodavac svojom odlukom.

Godišnji odmor

Članak 12.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se može isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 13.

Radnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor sukladno općim propisima o radu.

Članak 14.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na bazu od 20 dana dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

1) Prema dužini radnog staža:

- od 5 do 10 godina 2 radna dana
- više od 10 do 15 godina 3 radna dana
- više od 15 do 20 godina 4 radnih dana
- više od 20 do 25 godina 5 radnih dana
- više od 25 do 30 godina 6 radnih dana
- više od 30 do 35 godina 7 radnih dana
- više od 35 godina 8 radnih dana

2) Prema složenosti poslova:

- radna mjesta za koje se traži visoka stručna sprema prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij 5 radnih dana
- radna mjesta za koje se traži viša stručna sprema prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij 4 radna dana
- radna mjesta za koje se traži srednja stručna sprema 3 radna dana
- radna mjesta za koje se traži niža stručna sprema 2 radna dana

3) Prema socijalnim i posebnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom (smatra se dijete do 18. god. života) 2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete 1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za dijete s posebnim potrebama 3 radna dana
- samohranom roditelju maloljetnog djeteta 3 radna dana
- osobi s invaliditetom 3 radna dana

4) Prema ostvarenim rezultatima rada, ravnatelj ustanove može radniku odobriti 0-4 radna dana godišnjeg odmora.

Članak 15.

Radnik ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki izvršeni mjesec dana rada u slučajevima određenim općim propisima o radu.

Članak 16.

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

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

Članak 17.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dijelovima ako je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 10 dana.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor ako ne postigne drugačiji pisani dogovor sa poslodavcem.

Radnik koji je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju kraćem od 10 dana, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik 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 pisano obavijestiti neposredno nadređenu osobu, najmanje tri dana prije.

Članak 18.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom godišnjeg odmora, kojeg donosi poslodavac za sve radnike. Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac će voditi računa o potrebama i željama radnika te je, u tom smislu, dužan prikupiti njihove prijedloge prije donošenja plana godišnjeg odmora.

Poslodavac će se prije donošenja plana godišnjih odmora, savjetovati s radničkim vijećem.

Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora ravnatelj ustanove donosi za svakog radnika posebno odluku kojom utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 14. ovog Ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora, vodeći računa i o pisanoj želji svakog radnika.

Odluka iz stavka 3. se donosi najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 19.

Neiskorišteni godišnji odmor radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine a sukladno općim propisima o radu.

Članak 20.

U slučaju prestanka radnog odnosa, ukoliko radnik ne iskoristi godišnji odmor koji mu pripada, ima pravo na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, sukladno općim propisima o radu.

Članak 21.

Radnik kojem prestaje radni odnos, a koji nije iskoristio godišnji odmor na koji je stekao pravo ili ga nije iskoristio u cijelosti, ima pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor.

Članak 22.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.

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

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

Troškovima iz stavka 3. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

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

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

Plaćeni dopust

Članak 23.

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini za važne osobne potrebe, osobito:

- sklapanje braka 5 radnih dana
- rođenje djeteta 5 radnih dana
- smrt člana uže obitelji (supružnik, životni partner, izvanbračni drug, dijete, roditelj, očuh i maćeha, brat ili sestra, pastorčad i posvojenici, dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje, posvojitelj i osoba koje je prema zakonu radnik dužan uzdržavati) 5 radnih dana
- smrt djeda ili bake, unuka, roditelja supružnika, snahe ili zeta, ostalih srodnika u pravoj liniji i njihovih supružnika 2 radna dana
- sklapanje braka djeteta radnika 2 radna dana
- selidba u istom mjestu stanovanja 2 radna dana
- selidba u drugo mjesto stanovanja 3 radna dana
- za svako dobrovoljno davanje krvi 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 aktiviste i dr. 2 radna dana
- otklanjanja štetnih posljedica elementarne nepogode 5 radnih dana
- sudski poziv 1 radni dan

Članak 24.

Dobrovoljni davatelj krvi bira kada će koristiti dane plaćenog dopusta u terminu određenom u dogovoru s poslodavcem.

Članak 25.

Ako okolnosti iz članka 23. ovog Ugovora nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik 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 26.

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

Članak 27.

Radniku s kojim je zaključen ugovor o daljnjem školovanju, osposobljavanju i usavršavanju, može se ugovorom odobriti korištenje do 15 radnih dana plaćenog dopusta u kalendarskoj godini, kao i 4 dana za polaganje stručnog ispita.

Plaćeni dopust po stavku 1. ovoga članka odobrava ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 90 radnih dana u jednoj godini.

Neplaćeni dopust

Članak 28.

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 djelatnosti ustanove, a osobito: radi izgradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njega člana uže obitelji, liječenje na vlastiti trošak, sudjelovanje u kulturnim i sportskim priredbama, osobnog školovanje,

doškolovanja, 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 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 školovanje i dr) do 2 dana.

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

Članak 29.

Neplaćeni dopust do 30 dana u jednoj kalendarskoj godini odobrava ravnatelj ustanove.

Neplaćeni dopust preko 30 dana odobrava upravno vijeće ustanove.

Članak 30.

U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obavezno navode pravne posljedice neplaćenog dopusta (prekid staža osiguranja i zdravstvenog osiguranja za radnika i članove obitelji osigurane po njemu, odnosno druge posljedice u skladu s važećim propisima).

III. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 31.

Poslodavac je dužan osigurati uvjete zdravlja i sigurnost radnika na radu.

Poslodavac će poduzeti sve zakonske mjere za zaštitu života te sigurnost radnika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu i pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Poslodavac je dužan pri uvođenju novih tehnologija informirati radnike i njihove sindikalne povjerenike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika.

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete za rad osoba s invaliditetom, u skladu s posebnim propisima.

Članak 32.

U provođenju mjera zaštite na radu povjerenik zaštite na radu ima pravo i obveze:

- biti izvješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima radnika čiji je povjerenik,
- pozvati inspektora rada kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati informacije važne za njegov rad,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike na rad za siguran način.

Članak 33.

Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika i osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurala ustanova odnosno poslodavac te osposobljenošću koju je stekao svojim obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijetee i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u lošiji položaj zbog svog postupka.

Takav radnik uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi ili imovine.

Članak 34.

Poslodavac je, ako to omogućuju raspoloživa proračunska sredstva, dužan osigurati sredstva za sistematski zdravstveni pregled svih radnika, a radnik je obavezan pristupiti sistematskom pregledu, svake godine.

IV. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 35.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

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

Radnici imaju pravo na uvećanje plaće za uspješnost na radu i na neka druga uvećanja plaće.

Članak 36.

Radnik ima pravo na osnovnu plaću za puno radno vrijeme, normalan učinak i normalne uvjete rada.

Ugovorne su strane suglasne da za vrijeme dok je ovaj Ugovor na snazi osnovica za izračun plaće ne može biti manja od 3.368,40 kuna bruto, osim u slučaju iz članka 5. ovog Ugovora.

Članak 37.

Ugovorne strane suglasne su da u vrijeme potpisivanja ovog Ugovora postoji zaostajanje plaća za radna mjesta u ustanovi na koju se Ugovor primjenjuje u odnosu na plaće na usporedivim radnim mjestima u gradskoj upravi Grada Opatije.

Smatra se da navedeno zaostajanje plaća postoji dok najviši umnožak koeficijenta i osnovice za obračun plaće radnih mjesta stručnog osoblja u ustanovi ne bude jednak sljedećem umnošku:

- najviši umnožak koeficijenta i osnovice za obračun plaće radnih mjesta stručnog osoblja visoke stručne spreme ne bude jednak najnižem umnošku koeficijenta i osnovice za obračun plaće radnih mjesta gradskih službenika 6. klasifikacijskog ranga,

- najviši umnožak koeficijenta i osnovice za obračun plaće radnih mjesta stručnog osoblja više stručne spreme ne bude jednak najnižem umnošku koeficijenta i osnovice za obračun plaće radnih mjesta gradskih službenika 8. klasifikacijskog ranga,

- najviši umnožak koeficijenta i osnovice za obračun plaće radnih mjesta stručnog osoblja srednje stručne spreme ne bude jednak najnižem umnošku koeficijenta i osnovice za obračun plaće radnih mjesta gradskih službenika 11. klasifikacijskog ranga.

Grad Opatija obvezuje se usklađivanje iz st. 2. ovog članka nastojati provesti najkasnije do 31. prosinca 2022. godine pod uvjetom da raspoloživi proračunski prihodi to omogućavaju.

Članak 38.

Ugovorne su strane suglasne da su koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta vrednovani važećim pravilnicima ustanove.

Članak 39.

Ugovorne strane obvezuju se svake godine u rujnu započeti, a najkasnije do donošenja proračuna za iduću godinu završiti pregovore o osnovici za izračun plaće u idućoj godini.

O osnovici za obračun plaće sklapa se sporazum.

Članak 40.

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

Dodatak na radni staž izračunava se tako da umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 41.

Plaća se isplaćuje unatrag jedanput mjesečno za prethodni mjesec.

Od jedne do druge plaće ne može proći više od 35 dana.

Članak 42.

Radnici primaju plaću i ostala primanja putem tekućih računa banaka prema osobnom odabiru.

Članak 43.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, sindikalne članarine, osiguranje, uzdržavanja i sl.).

Članak 44.

Osnovna plaća radnika 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%

Za rad tehničkog osoblja u otežanim uvjetima, uvećava se svaki sat za 10% od satnice redovnog rada za dane kada tehničko osoblje radi u smanjenom broju zbog bolovanja.

Za rad na blagdane i neradne dane utvrđene zakonom radnik ima pravo na plaću uvećanu za 100%.

Svaki sat rada iz članka 8. stavka 5. ovog Ugovora duži od 27,5 sati tjedno neposrednog rada s djecom smatra se prekovremenim radom pod uvjetom da je ostvaren puni fond sati, i isplatit će se uvećan za 50% od satnice redovnog rada.

Prekovremenim radom, kad je rad radnika 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, osim u slučaju rasporeda i preraspodjele iz članka 8. stavaka 3. i 4. Ugovora.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1 : 1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada) te se u tom slučaju donosi odluka u kojoj se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren.

Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad radnika prema utvrđenome radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično preko tjedna ili mjeseca u prijedopodnevnom (I. smjena - od 06 do 14 sati), poslijepodnevnom (II. smjena - od 14 do 22 sata) ili noćnom (III. smjena - od 22 do 06 sati) dijelu dana.

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

Članak 45.

Za vrijeme obavljanja poslova na zimovanju, odnosno ljetovanju u organizaciji Dječjeg vrtića Opatija, gdje proces rada zahtjeva angažiranje i odgovornost odgojno obrazovnog djelatnika tijekom 24 sata, pored plaće za redovno radno vrijeme pripada mu i dodatni iznos naknade koja se utvrđuje u visini njegove osnovne plaće na bazi dodatnih osam sati za svaki dan, s time da radnici ne ostvaruju pravo na dnevnicu.

Stavak 1. ovoga članka primjenjuje se samo na zimovanja, odnosno ljetovanja koja organizira ustanova u kojoj radnik radi.

Svaki sat rada u spojenim grupama radniku se isplaćuje uvećan za 30 % od satnice redovnog rada.

Radom u spojenim grupama razumijeva se rad s dvjema grupama u razdoblju od 8.30-16 sati (11 satni program) odnosno od 8.30-12 sati (5,5 satni program), pod uvjetom da je u navedenom razdoblju broj prisutne djece veći za 30% od normativa za djecu jasličkog uzrasta (od 1-3 godine) koji iznosi 12 djece, odnosno veći za 30% od normativa za djecu vrtićkog uzrasta (od 4 godine do polaska u školu) koji iznosi 22 djece.

Članak 46.

Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se:

1. ako je zaposlenik završio poslijediplomski specijalistički studij u trajanju od jedne godine - za 5%,
2. ako je zaposlenik završio poslijediplomski specijalistički studij u trajanju dužem od jedne godine - za 7%,
3. zaposleniku sa stečenim magisterijem znanosti - za 8%,
4. zaposleniku sa stečenim doktoratom znanosti - za 15%.

Odredba stavka 1. ovog članka ne primjenjuje se na plaću ravnatelja ustanove.

Članak 47.

Prigodom odlaska u mirovinu, radniku 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 48.

Radniku za ostvarene natprosječne rezultate rada, ravnatelj može povećati plaću do 15% za razdoblje kada su rezultati postignuti.

Radniku plaća može na temelju stavka 1. ovoga članka biti povećana najviše za tri mjeseca u tijeku godine. Za isti mjesec plaća ne može biti povećana svim radnicima ustanove.

Ukupnu najviše dopuštenu godišnju masu sredstava za uvećanja plaće na temelju stavka 1. ovoga članka određuje Osnivač.

Postotak uvećanja ravnatelj utvrđuje samostalno ili na prijedlog radnika koji neposredno rukovode i nadgledaju rad radnika.

Ravnatelj će koristiti mogućnost stimulacije radnika iz stavka 1. ovoga članka prije svega kada pojedini radnik svojim doprinosom u osobito značajnoj mjeri doprinosi uspjehu obavljanja djelatnosti ili ugledu ustanove.

Članak 49.

Mentor kojeg je ravnatelj ustanove imenovao pripremanju ima pravo na jednokratno uvećanje osnovne plaće bez stalnog dodatka od 25%. Naknada se isplaćuje prilikom obračuna plaće za mjesec u kojem je okončan pripravnčki staž.

Članak 50.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, za invalide rada prvih 7 dana pripada mu naknada plaće u visini 95% od njegove prosječne osnovne bruto plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

Ako je radnik odsutan s rada 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.

V. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 51.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u neto iznosu jednakom neto iznosu regresa koji se odnosne godine isplaćuje u upravnim tijelima Osnivača.

Regres iz stavka 1. ovoga članka biti će isplaćen u cijelosti, jednokratno.

Radnik koji 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 52.

Radniku će se za Uskrs dati dar u naravi čija vrijednost je jednaka vrijednosti dara kod Osnivača.

Članak 53.

Ugovorne strane su sporazumne da će poslodavac svakom radniku isplatiti jednokratni dodatak - božićnicu, u neto iznosu jednakom neto iznosu božićnice koji se odnosne godine isplaćuje u upravnim tijelima Osnivača.

Pravo na isplatu božićnice ima radnik koji je u radnom odnosu u ustanovi minimalno šest mjeseci i na dan kada se isplaćuje božićnica i to razmjerno broju mjeseci provedenih u radnom odnosu s time da se najmanje pola mjeseca računa kao cijeli mjesec.

Članak 54.

Ugovorne strane su sporazumne da će poslodavac svakom radniku isplatiti novčanu naknadu za podmirivanje troškova prehrane, uz isplatu plaće, a najmanje 416,00 kuna mjesečno.

Radnik ima pravo na isplatu naknade iz stavka 1. ovog članka neovisno o korištenju godišnjeg odmora, a umanjuje se razmjerno vremenu provedenom na bolovanju i na plaćenom dopustom dužem od 7 dana.

Ukoliko dođe do izmjene poreznih propisa i povećanja neoporezivog iznosa za isplatu naknade iz stavka 1. ovog članka, o isplati iste će se sa Sindikatом voditi posebni pregovori.

Članak 55.

Radnik ima pravo na isplatu jednokratnog dodatka na mjesečnu plaću na ime nagrade za radne rezultate u neto iznosu jednakom neto iznosu dodatka na ime nagrade za radne rezultate koji se odnosne godine isplaćuje u upravnim tijelima Osnivača.

Pravo na dodatak iz stavka 1. ima radnik koji je u radnom odnosu na dan kad se isplaćuje dodatak, i to razmjerno broju mjeseci provedenih u radnom odnosu u godini za koju ostvaruje to pravo.

Dodatak iz stavka 1. isplatit će se najkasnije do 31. prosinca.

Članak 56.

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na otpremninu jednaku otpremnini koja se na dan prestanka radnog odnosa isplaćuje u upravnim tijelima Osnivača.

U slučaju da radnik u posljednja tri mjeseca prije odlaska u mirovinu ima neto plaću manju od prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca, kao osnovica za isplatu otpremnine uzima se prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Članak 57.

Član uže obitelji radnika (supružnik, životni partner, izvanbračni drug, neformalni životni partner, srodnici po krvi u pravoj liniji, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati), s kojim je radnik živio u zajedničkom kućanstvu, ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada - 2 prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravni osobama RH u prethodna tri mjeseca i troškovi pogreba

- smrti radnika - troškovi pogreba

Troškovima pogreba iz stavka 1. razumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Članak 58.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, djeteta, roditelja, očuha ili maćeha, pastorčadi, posvojenika i posvojitelja u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Članak 59.

Ugovorne strane sporazumne su da će se djeci, odnosno zakonskim skrbnicima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada, mjesečno isplatiti pomoć i to:

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca,

- za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole 70% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca,

- za dijete do redovno završene srednje škole 90% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Maksimalan mjesečni iznos koji mogu primati osobe iz stavka 1. je 8.000,00 kuna bez obzira na broj djece i uzrast djece.

Osobe iz stavka 1. ovoga članka imaju pravo na pomoć ako ne ostvaruju pravo na obiteljsku mirovinu po osnovi smrti radnika.

Članak 60.

Radnik ima pravo na pomoć, jedanput godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:

- nastanak teške invalidnosti na radu 2 prosječne mjesečne neto plaće

- bolovanja dužeg od 90 dana 1 prosječna mjesečna neto plaća

- nastanak teške invalidnosti radnika, maloljetnog djeteta ili supružnika radnika 1 prosječna mjesečna neto plaća

Radnik ima pravo na pomoć iz stavka 1. podstavka 1. i 3. ovoga članka jedanput, samo u godini nastanka invaliditeta.

Za rođenje djeteta radnik ima pravo na pomoć u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez. Radnik sa prebivalištem na području Grada Opatije ne može ostvariti pravo na ovu vrstu pomoći iz proračuna Grada Opatije po dva osnova, već ostvaruje pravo na pomoć koja je za njega povoljnija.

Za otklanjanje posljedica nastalih nepogodom (poplava, požar, udar groma i dr.) koja je prouzročila štetu na imovini radnika (izuzev osobnih vozila i sl.), izuzev šteta koje su namjerno izazvane ili koje su nastale zbog nemara, krajnje nepažnje ili nepoduzimanja propisanih mjera zaštite, radnik ima pravo, jedanput godišnje, na 1 prosječnu mjesečnu neto plaću.

Prosječna mjesečna neto plaća je prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Teškim invalidom u smislu stavka 1. smatra se osoba s utvrđenim fizičkim ili mentalnim invaliditetom višim od 70% što se dokazuje rješenjem nadležne službe.

Članak 61.

Radnik, 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 najviše do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

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

Članak 62.

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

Radniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnicu u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike državnog proračuna.

Članak 63.

Svakom radniku bit će isplaćena naknada troškova prijevoza na posao i s posla javnim prijevozom u 100% visini troškova izdataka prema cijeni mjesečne karte po pripadajućoj zoni ili relaciji.

Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza, naknada troškova prijevoza isplatit će se u visini od 1,00 kn po prijeđenom kilometru, uvećano za troškove mostarine i tunelarine (uz predložene ispisa elektroničke naplate cestarine - ENC na ime zaposlenika i za odgovarajući dolazak na posao i povratak s posla), najviše do iznosa od 700,00 kuna.

U slučaju kada radnik odsustvuje s posla radi korištenja godišnjeg odmora, porodičnog dopusta i bolovanja i sl. naknada za prijevoz isplatit će se srazmjerno broju dana provedenim na poslu u tom mjesecu.

U slučaju kada radnik radi potrebe posla mora dolaziti na radno mjesto izvan utvrđenog rasporeda radnog vremena, naknada za prijevoz isplatit će mu se srazmjerno broju dolazaka na posao u tom mjesecu.

U slučaju kada se, uslijed promjene mjesta prebivališta ili promjene mjesta rada, tijekom mjeseca, promjene uvjeti za određivanje visine naknade za prijevoz (druga prijevozna

zona) naknada se utvrđuje srazmjerno broju dana i visini mjesečne karte po pripadajućoj zoni ili relaciji.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla isplaćuje se u roku iz članka 41. ovog Ugovora.

Članak 64.

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

Članak 65.

Poslodavac je dužan osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodno vrijeme tijekom 24 sata i to za slučaj:

- smrti uslijed nezgode 60.000,00 kn
- smrti uslijed bolesti 30.000,00 kn
- trajnog invaliditeta uslijed nezgode do 100.000,00 kn.

Članak 66.

Ugovorne strane su sporazumne da će, u okviru svojih prava i obveza, razraditi mogućnosti sudjelovanja u zadovoljavanju stambenih potreba radnika.

Članak 67.

Radniku se isplaćuje jubilara nagrada za neprekidni rad u ustanovi, odnosno u pravnim prednicima ustanove u kojoj radi, i to za navršanih:

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

isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Radniku će se isplatiti jubilara nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu, a najranije 30 dana prije stjecanja prava na isplatu ukoliko podnese pisani zahtjev poslodavcu i ranija isplata bude odobrena.

Članak 68.

Ugovorne strane sporazumne su da će poslodavac radniku za svako dijete koje do 31.12. tekuće godine navršava 15 i manje godina starosti u prigodi Dana svetog Nikole isplatiti iznos u visini maksimalnog iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez, najkasnije do 5. prosinca tekuće godine.

Pravo na isplatu ima roditelj preko kojeg je dijete zdravstveno osigurano ukoliko su oba zaposlenici ustanove na koje se primjenjuje ovaj kolektivni ugovor odnosno ukoliko je jedan roditelj zaposlenik Grada Opatije ili druge ustanove Grada Opatije koja ostvaruje pravo na dar djetetu iz stavka 1. ovog članka.

Pravo na isplatu iznosa iz stavka 1. ovog članka ima radnik koji je u radnom odnosu u ustanovi minimalno šest mjeseci i na dan isplate.

VI. UREĐENJE PRAVA U OKOLNOSTIMA PROGLAŠENJA EPIDEMIJE BOLESTI COVID-19.

Članak 69.

Iznimno od Glave IV. Ugovora, koja regulira plaće, dodatke na plaće i naknade, ugovorne strane suglasno utvrđuju da se radnicima u razdoblju od 1. travnja do 30. rujna 2020. godine bruto plaća umanjuje:

- za 30% radnicima s bruto plaćom većom od 10.000,00 kuna

- za 25% radnicima s bruto plaćom u rasponu između 8.500,00 kuna i 10.000,00 kuna

- za 20% radnicima s bruto plaćom ispod 8.500,00 kuna.

U slučaju da izračun plaće radnika sukladno umanjenu iz stavka 1. ovog članka bude manji od minimalne plaće u Republici Hrvatskoj, radnik ima pravo na minimalnu plaću u Republici Hrvatskoj u trenutku zaključenja ovog Ugovora, odnosno minimalnu plaću koja je određena u razdoblju trajanja mjera za suzbijanje bolesti COVID-19 i koja je za njega povoljnija.

Radnik ima pravo na isplatu naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta dok traju mjere za suzbijanje bolesti COVID-19 sukladno stavku 1., odnosno 2. ovog članka, na način da se obračun plaće vrši kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Radnik ima pravo na isplatu naknade plaće za vrijeme bolovanja na način kako je određeno člankom 50. Ugovora uzimajući u obzir umanjenu plaću sukladno stavku 1., odnosno 2. ovog članka.

Članak 70.

Iznimno od članka 54. ovog Ugovora, radnik ima pravo na novčanu naknadu za podmirivanje troškova prehrane srazmjerno broju dana provedenih na poslu u tom mjesecu, što ne podrazumijeva rad od kuće.

Članak 71.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da se obustavlja isplata materijalnih prava i ostvarenih prekovremenih sati dok se ne ustale izvori prihoda proračuna iz kojih se podmiruju ova prava.

U trenutku stjecanja prava na jubilaru nagradu, radniku će se deklaratorno utvrditi stečeno pravo i pripadajući iznos jubilarne nagrade za koju se obustavlja isplata sukladno stavku 1. ovog članka.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, ne obustavlja se isplata prava na pomoć iz članka 57., 58. i 59. Ugovora.

Članak 72.

Poslodavac se obvezuje sukcesivno vratiti iznos sredstava za plaću sukladno ostvarenim prihodima proračuna i isplatiti iznos razlike plaće koja je isplaćivana u umanjenom iznosu od 1. travnja do 30. rujna 2020. godine, te isplatiti stečena materijalna prava za koja se isplata privremeno obustavlja najkasnije do 31. prosinca 2021. godine.

Suglasno se utvrđuje obveza sklapanja Aneksa Ugovora kojim će se ugovoriti drugi, dodatni rok ukoliko se prava radnika iz stavka 1. ovog članka ne realiziraju najkasnije do 31. prosinca 2021. godine.

VII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 73.

Odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obavezno se dostavljaju radniku u pisanom obliku, s obrazloženjem i uputom o pravnom lijeku.

Članak 74.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na odluku iz članka 73. ovoga Ugovora, ravnatelj ili druga ovlaštena osoba dužni su prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to radnik 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 75.

Kad radnik daje otkaz, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako s poslodavcem ili osobom koju on za to ovlasti ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

Članak 76.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu (redoviti otkaz) ako za to ima opravdan razlog u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovan otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovan otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Poslovno i osobno uvjetovan otkaz ugovora o radu dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na drugim odgovarajućim poslovima ili ga ne može osposobiti za rad na drugim poslovima.

Poslodavac koji je zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga otkazao radniku, ne smije 6 mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku 6 mjeseci nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Poslodavac i radnik mogu izvanredno otkazati ugovor o radu pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Članak 77.

Radnik, kojem prestaje radni odnos zbog poslovno uvjetovanog otkaza, ima pravo na otpremninu u visini jedne njegove prosječne neto mjesečne plaće isplaćene mu u zadnja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku godinu radnog staža u ustanovi, a najviše osam prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, vodeći računa o planiranim sredstvima u financijskom planu ustanove.

Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se radniku posljednjeg dana rada.

Radnik ostvaruje pravo na otpremninu nakon dvije godine neprekidnog rada kod poslodavca.

Članak 78.

Ako poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti zbog tehnoloških ili organizacijskih razloga namjerava u razdoblju od šest mjeseci otkazati ugovor o radu za najmanje petero radnika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška radnika.

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

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

Članak 79.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok za radnika je:

- dva tjedna ako u ustanovi radi neprekidno manje od 1 godine,
- jedan mjesec ako u ustanovi radi neprekidno 1 godinu,
- dva mjeseca ako u ustanovi radi neprekidno 2 godine,
- tri mjeseca ako u ustanovi radi neprekidno 5 godina,
- četiri mjeseca ako u ustanovi radi neprekidno 10 godina,
- pet mjeseci ako u ustanovi radi neprekidno 15 godina,
- šest mjeseci ako u ustanovi radi neprekidno 20 i više godina.

Neprekidnim radom u ustanovi razumijeva se i neprekidni rad u pravnim prednicima ustanove.

Članak 80.

Radniku kojemu se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim

ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u članku 79. ovoga Kolektivnog ugovora.

Članak 81.

Nakon što prestane obavljati poslove ravnatelja, osobi koja je na dan imenovanja na položaj ravnatelja bila radnik ustanove, osigurava se rad na radnom mjestu njene stručne spreme.

VIII. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 82.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika 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.

Zaštita od diskriminacije provodi se u skladu sa zakonom.

Članak 83.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika 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 84.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano nekim od temelja iz članka 82. ovoga Kolektivnog ugovora, a ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika 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 radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Članak 85.

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 radnik stavlja u ponižavajući položaj.

Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici od svojih nadređenih i podređenih, suradnika i svake treće osobe s kojom radnik dođe u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

Članak 86.

Svi radnici su dužni, pri obavljanju poslova svojega radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge radnike te spriječiti uznemiravanje od strane drugih radnika i trećih osoba i o uznemiravanju obavijesti osobu iz članka 87. ovoga Ugovora.

Članak 87.

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

Zaprimanje i rješavanje pritužaba vezanih za uznemiravanje nadležna je ovlaštena osoba koju opunomoći ravnatelj temeljem mišljenja radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika u ulozi radničkog vijeća.

Članak 88.

Radnik pokreće postupak za utvrđivanje uznemiravanja pisanom ili usmenom pritužbom ovlaštenoj osobi iz prethodnog članka.

O usmenoj pritužbi sastavlja se bilješka koju potpisuje radnik koji je pritužbu podnio.

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

Ovlaštena osoba, ako ocijeni da je to potrebno, provest će i druge relevantne radnje, poput suočenja radnika koji je podnio pritužbu i radnika 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 ustanovi, ovlaštena osoba će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđenja činjeničnog stanja iz pritužbe, imajući na umu zaštitu dostojanstva radnika ustanove.

Članak 89.

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, radnik 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 90.

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

- izmjena rasporeda rada tako da se izbjegne kontakt uznemiravanog i radnika koji je izvršio uznemiravanje;
- razmještaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru;
- usmeno upozorenje radnika koji je izvršio uznemiravanje;
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje uz najavu mogućnosti njegova oštrijeg sankcioniranja, u skladu s propisima;
- poduzeti odgovarajuće mjere zbog povrede obveze iz radnog odnosa.

Članak 91.

Za slučaj da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu u ustanovi, a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiranim radnikom, ustanova 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 radnika, 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.

Članak 92.

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

Ravnatelj je dužan poslove radnog mjesta prilagoditi radniku iz stavka 1. ovoga članka, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da mu osigura povoljnije uvjete rada.

IX. INFORMIRANJE

Članak 93.

Sindikat je dužan odluku o izboru, odnosno o imenovanju sindikalnog povjerenika dostaviti poslodavcu i Osnivaču.

Poslodavac je dužan radniku i Sindikatu osigurati informacije o prijedlozima odluka koje će razmatrati odgovarajuće tijelo upravljanja, a koje su od značaja za ekonomski i socijalni položaj radnika.

Kada se na sjednici upravnog vijeća ustanove odlučuje o pravima zaposlenih, Sindikatu se dostavljaju pozivi s materijalima za sjednicu te omogućuje sudjelovanje sindikalnog povjerenika na sjednici.

Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika.

X. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 94.

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

Članak 95.

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

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrati će se pritisak poslodavca ili njegovog predstavnika na radnike članove Sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 96.

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

Članak 97.

Aktivnost sindikalnog povjerenika ne smije biti sprečavan ili ometan ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim Ugovorom.

Članak 98.

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to tri sata po članu sindikata godišnje, što znači da ima pravo za vrijeme redovnog radnog vremena obavljati sindikalne 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 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 99.

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

Članak 100.

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

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

- o promjenama u unutarnjem ustrojstvu ustanove,
- 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 radnika,
- o uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada,
- o rasporedu radnog vremena.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može, najdulje u roku od osam dana od dostave odluka iz stavka 2. ovoga članka, poslodavcu dati primjedbe u protivnom se smatra da Sindikat nema primjedbe.

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

Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ovoga članka o savjetovanju sa sindikalnim povjerenikom ili drugim predstavnikom sindikata ne može stupiti na snagu.

Članak 101.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenje i zahtjeve Sindikata u svezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i na osnovi rada i o zauzetim stajalištima je dužan, 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 radnika, u najkraćem mogućem roku a najkasnije u roku od tri dana od predaje pisanog zahtjeva za prijam.

Članak 102.

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

- prostoriju za rad i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa, Interneta i dr. raspoloživih tehničkih pomagala,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska te oglašavanja na oglasnim pločama za sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima po odluci sindikata,
- 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 103.

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

- sudjelovati u planiranju mjera za unapređivanje uvjeta rada,
- biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenju mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima radnika,
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocjeni da su ugroženi život i zdravlje radnika,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike za rad na siguran način.

XI. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 104.

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

Članak 105.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće od tri člana, od kojih jednog imenuje Grad Opatija, jednoga sindikati potpisnici ovog Ugovora, a trećeg - kao predsjednika, sporazumno obje strane sa liste miritelja Gospodarskog-socijalnog vijeća za Primorsko-goransku županiju.

Članak 106.

Postupak mirenja pokreće se na pisani prijedlog jednog od potpisnika ovoga Ugovora, a mora se dovršiti u roku od pet dana od dana pokretanja postupka mirenja.

Članak 107.

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 108.

Mirenje je uspjealo ako obje ugovorene strane prihvate pisani prijedlog nagodbe.

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

XII. ŠTRAJK

Članak 109.

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 110.

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

U pismu u kojem se najavljuje štrajk mora se naznačiti razlog za štrajk, mjesto, dan, način provedbe i vrijeme početka štrajka.

Članak 111.

Prigodom organiziranja i poduzimanja štrajka, organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih.

Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost ljudi, osobito djece i imovine.

Članak 112.

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

Članak 113.

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 i nužni inspekcijski poslovi zbog sprečavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja ljudi.

Članak 114.

Poslovi potrebni za opsluživanje onih radnika koji dobrovoljno žele raditi, a nisu određeni za obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati, ne mogu se proglasiti poslovima koji se ne smiju prekidati.

Pri određivanju poslova koji se ne smiju prekidati valja voditi računa o tome da se njima obuhvati najmanji mogući broj radnika, a da se poslovi učinkovito izvrše.

Poslovi koji se ne smiju prekidati su naročito njega i prehrana djece.

Članak 115.

Ako se pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od petnaest dana od dana dostave prijedloga poslodavca Sindikatu, pravila će utvrditi arbitraža sastav koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 105. ovoga Ugovora.

Pravila iz stavka 1. ovoga članka arbitraža je dužna donijeti u roku od petnaest dana od dana pokretanja arbitražnog postupka.

Članak 116.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 113. ovoga Ugovora do dana okončanja mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 117.

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 ukoliko se bez njihovog rada može osigurati obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati.

Članak 118.

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

Članak 119.

Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike 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 120.

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

XIII. SOCIJALNI MIR

Članak 121.

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

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

XIV. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA

Članak 122.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovoga Ugovora, ugovorne strane imenuju Zajedničku komisiju u roku od 30 dana od stupanja na snagu Ugovora.

Komisija ima šest članova, od kojih po tri člana imenuje i razrješuje gradonačelnik Grada Opatije, odnosno sporazumno sindikati potpisnici ovog Ugovora.

Komisija donosi pravilnik o radu.

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

Predsjednika komisije biraju ugovorene strane naizmjenično svakih dvanaest mjeseci.

Ugovorne su se strane dužne pridržavati danog tumačenja.

Sjedište komisije je pri upravnom tijelu Grada Opatija nadležnom za kadrovske poslove.

Do imenovanja Komisije prema stavcima 1. i 2. ovoga članka, njene poslove obavlja Zajednička komisija imenovana na temelju Kolektivnog ugovora za zaposlene u Dječjem vrtiću Opatija (»Službene novine Primorsko goranske-županije« broj 20/16, 34/16 i 4/17).

Članak 123.

Komisija je zadužena za tumačenje odredaba Ugovora, daje prijedloge za izmjenu spornih članaka, prati izvršenje Ugovora a u slučaju kršenja njegovih odredbi izvještava strane Ugovora.

Poslodavac i Sindikat razmotriti će slučajeve sustavnog kršenja Ugovora radi preveniranja mogućih sudskih sporova i odrediti mjere za njegovu provedbu.

Komisija je dužna na pisani zahtjev za tumačenje odredbi Kolektivnog ugovora odgovoriti najkasnije u roku od 15 dana.

XV. SUDSKA ZAŠTITA PRAVA IZ KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 124.

Stranka Ugovora može tužbom pred nadležnim sudom zahtijevati zaštitu prava iz Ugovora.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka Sindikat pred nadležnim sudom zastupa samo svoje članove.

XVI. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 125.

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

Članak 126.

Ovaj Ugovor važi do 31. prosinca 2022. 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 ostale strane da se tome protivi.

Članak 127.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga 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 128.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

Otkazni razlog naveden je u članku 5. ovog Ugovora.

Članak 129.

Pregovore o obnovi ovoga Ugovora strane će započeti najmanje 60 dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

U vremenu dok se ne potpiše novi Ugovor ostaju na snazi odredbe ovoga Ugovora kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa, a najduže 3 mjeseca od isteka roka na koji je sklopljen, odnosno isteka otkaznog roka.

Članak 130.

Svaka strana podmiruje svoje troškove u svezi s izradom ovog Ugovora.

Članak 131.

Radnik koji je do 1. veljače 2016. godine stekao pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za neprekinuti radni staž ostvaren u djelatnosti ustanove u kojoj radi, zadržava stečeni koeficijent složenosti poslova radnog mjesta bez daljnjeg uvećanja po toj osnovi, i to za navršenih:

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

Članak 132.

Stupanjem na snagu ovoga Ugovora, prestaje važiti Kolektivni ugovor za zaposlene u Dječjem vrtiću Opatija (»Službene novine Primorsko-goranske županije« broj 20/16, 34/16 i 4/17).

Članak 133.

Ovaj ugovor stupa na snagu i primjenjuje se od dana potpisivanja.

Ovaj ugovor sklapa se u 10 jednakih primjeraka. Svaka ugovorna strana zadržava po dva primjerka, dok Grad Opatija dodatna dva primjerka upućuje nadležnom tijelu na registraciju.

Nakon potpisivanja ovaj se Ugovor objavljuje u »Službenim novinama Primorsko-goranske županije«.

Klasa: 112-10/20-01/7

Ur. broj: 2156/01-03-20-1

Opatija, 28. travnja 2020.

ZA GRAD OPATIJU

Gradonačelnik
Ivo Dujmić, v. r.

ZA DJEČJI VRTIĆ OPATIJA

Ravnateljica
Sabrina Jelić, v. r.

ZA SINDIKAT
OBRAZOVANJA, MEDIJA
I KULTURE HRVATSKE
Predsjednica
Božica Žilić, v. r.

ZA SINDIKAT
DRŽAVNIH I LOKALNIH
SLUŽBENIKA I
NAMJEŠTENIKA
REPUBLIKE HRVATSKE
Predsjednica
Iva Šušković, v. r.

37.

Na temelju članka 48. Zakona o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (NN 33/01, 60/01, 129/05, 109/07, 36/09, 125/08, 36/09, 150/11, 144/12, 123/17, 98/19) i članka 44. Statuta Grada Opatije (»Službene novine« Primorsko-goranske županije br. 25/09, 30/09-ispravak, 7/13, 3/18 i 5/18-ispravak), sukladno Uputi Ministarstva uprave za rad tijela državne uprave u vezi s pojavom bolesti COVID-19 uzrokovane virusom SARS-CoV-2 od 19. ožujka 2020.g. i Odluke Vlade RH o organizaciji rada tijela državne uprave za vrijeme trajanja epidemije bolesti COVID-19 uzrokovane virusom SARS-CoV-2, KLASA: 022-03/20-04/100, UR. BROJ: 50301-25/06-20-1, od 19. ožujka 2020. godine, gradonačelnik je dana 6. svibnja 2020. godine donio

ODLUKU o organizaciji rada Grada Opatije za vrijeme trajanja epidemije bolesti COVID-19 uzrokovane virusom SARS-CoV-2

I.

Ovom Odlukom uređuje se organizacija rada gradske uprave Grada Opatije (dalje: Odluka) za vrijeme trajanja epidemije bolesti COVID-19 uzrokovane virusom SARS-CoV-2.

II.

Za vrijeme trajanja epidemije službenici gradske uprave neće neposredno raditi sa strankama, osim ako je to nužno za obavljanje pojedinog specifičnog posla, uz prethodni dogovor i najavu nužnom osoblju.

U slučajevima prijema stranaka iz prethodnog stavka, obavezan je razmak između sudionika od 2 metra.

III.

Stranke se mogu obratiti gradskoj upravi pisanim putem, slanjem pismena poštom, faxom ili putem e-mail adresa te telefona objavljenih i dostupnih na službenim stranicama Grada Opatije.

IV.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u »Službenim novinama« Primorsko-goranske županije.

Stupanjem na snagu ove Odluke stavlja se izvan snage Odluka gradonačelnika od 20. ožujka 2020. (»Službene novine« Primorsko-goranske županije br. 6/20).

Klasa: 011-01/20-01/13

Ur. broj: 2156/01-03/00-20-1

Opatija, 6. svibnja 2020.

Gradonačelnik
Ivo Dujmić, ing., v. r.