

GRADOVI



Grad Crikvenica

32.

Između Grada Crikvenice, Ulica kralja Tomislava 85, Crikvenica (u daljnjem tekstu: poslodavac) kojeg zastupa gradonačelnik Božidar Tomašek

i

Saveza samostalnih sindikata Hrvatske, Ured SSSH Primorsko-goranske županije i Samostalni sindikat djelatnika Gradske uprave Grada Crikvenice (u daljnjem tekst: Sindikat), kojeg zastupaju povjerenica SSSH za Županiju primorsko-goransku, Jadranka Tomašić i povjerenik Samostalnog sindikata djelatnika Gradske uprave Grada Crikvenice, Tihomir Jurić sklopljen je dana 30. travnja 2009. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR

za zaposlene u Gradskoj upravi Grada Crikvenice

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se kolektivnim ugovorom (u nastavku teksta: Ugovor) na razini GRADA CRIKVENICE utvrđuju međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora.

Ovim se Ugovorom utvrđuju prava i obveze iz rada i na osnovi rada za zaposlene u upravnim tijelima Gradske uprave Grada Crikvenica koji su članovi podružnice SSSH zaposlenika u gradskoj upravi Grada Crikvenice.

Članak 2.

Pod pojmom »zaposlenik« u smislu ovog Ugovora podrazumijevaju se službenici i namještenici zaposleni u upravnim odjelima gradske uprave Grada Crikvenice na neodređeno ili na određeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćanim vremenom i vježbenici, uključujući i unutarnjeg revizora.

Članak 3.

Odredbe ovoga ugovora primjenjuju se na zaposlenike neposredno.

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

2. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 4.

Puno radno vrijeme zaposlenika u upravnim tijelima traje 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Članak 5.

Zaposlenici u upravnim tijelima počinju s radom, u pravi, između 7,00 i 8,00, a završavaju s radom između 14,00

i 17,00 sati, a temeljem odluke nadležnog tijela Grada Crikvenice.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka rukovoditelji upravnih tijela mogu, zavisno o potrebama službi, za te službe, odnosno za pojedine zaposlenike tih službi, odrediti i drugačiji raspored tjednog i dnevnog radnog vremena.

Osim raspoređivanja radnog vremena iz stavak 2. ovog članka rukovoditelji upravnih tijela mogu za navedene poslove, kada u potrebi njihova obavljanja postoje sezonske oscilacije tijekom godine, preraspodijeliti radno vrijeme, u okviru redovitog fonda sati na godišnjoj razini.

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

Uobičajeno dnevno radno vrijeme ne može biti kraće od 7 niti duže od 10 sati, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

2.1. Odmori

Članak 6.

Zaposlenik koji radi puno radno vrijeme ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.

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

Ako zaposlenik radi na poslovima kojim priroda rada ne dozvoljava prekid, pa iz tih razloga ne može koristiti dnevni odmor, ima pravo tražiti da mu se vrijeme dnevnog odmora preraspodijeli i da ga koristi kao slobodne dane.

Za vrijeme korištenja slobodnih dana zaposlenicima pripada pravo na plaću kao da je na radu.

Članak 7.

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

Članak 8.

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna i to tako da za svaki dan koji je radio u vrijeme tjednog odmora ima pravo na jedan i pol radni dan tijekom sljedećeg tjedna.

Ako zaposlenik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, može ga koristiti naknadno, prema odluci rukovoditelja upravnog tijela na prijedlog neposredno nadređenog rukovoditelja.

Članak 9.

Za svaku kalendarsku godinu zaposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana.

Članak 10.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je na radu.

hendikepiranog djeteta, bez obzira	
na ostalu djecu	3 dana
- invalidu	2 dana

Članak 11.

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

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 18 radnih dana uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama od 1. do 3. stavka 1. ovog članka.

Članak 12.

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

Slijepi zaposlenik i donator organa ima pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora.

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

Članak 16.

Članak 17.

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

Članak 13.

Zaposlenik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid službe, odnosno rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Članak 18.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne vježbe ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga ne ubraja se u rok iz stavaka 1. ovoga članka.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora rukovoditelj upravnog tijela donosi za svakog zaposlenika posebno rješenje kojim mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 15. do 18. ovoga ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Članak 14.

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

Rješenje iz stavka 1. ovoga članka donosi se najkasnije 30 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjena šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor;

Članak 19.

- ako mu radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka čekanja;

Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.

- ako mu radni odnos prestaje prije 1. srpnja.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, zaposlenik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima prvo na puni godišnji odmor.

Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dva dijela, 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.

Drugi dio godišnjeg odmora zaposlenik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 15.

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

Članak 20.

- | | |
|---|--------|
| 1. s obzirom na složenost poslova: | |
| - zaposlenicima na radnom mjestu za koje se zahtijeva VSS | 6 dana |
| - zaposlenicima na radnom mjestu za koje se zahtijeva VŠS | 5 dana |
| - zaposlenicima na radnom mjestu za koje se zahtijeva SSS | 4 dana |
| - zaposlenicima na radnom mjestu za koje se zahtijeva NSS | 3 dana |

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

Zaposlenici koji zbog mobilizacije u Hrvatsku vojsku ili zbog radne obveze nisu koristili godišnji odmor nakon razvojačenja ili nakon prestanka radne obveze, imaju pravo koristiti neiskorišteni godišnji odmor iz prethodne godine.

- | | |
|--------------------------------------|--------|
| 2. s obzirom na dužinu radnog staža: | |
| - do 5 godina radnog staža | 1 dan |
| - od 5 do 10 godina radnog staža | 2 dana |
| - od 10 do 15 godina radnog staža | 3 dana |
| - od 15 do 20 godina radnog staža | 4 dana |
| - od 20 do 25 godina radnog staža | 5 dana |
| - od 25 do 30 godina radnog staža | 6 dana |
| - od 30 do 35 godina radnog staža | 8 dana |
| - više od 35 godina radnog staža | 9 dana |

Članak 21.

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

- | | |
|--|--------|
| 3. s obzirom na posebne socijalne uvjete: | |
| - roditelju, usvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom | 2 dana |
| - roditelju, usvojitelju ili staratelju za svako daljnje dijete još po | 1 dan |
| - roditelju usvojitelju ili staratelju | |

Članak 22.

Zaposlenik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti neposredno nadređenog rukovoditelja, najmanje jedan dan prije.

Članak 23.

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

Odluku o odgodi, odnosno prekidi korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi rukovoditelj upravnog tijela.

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

Članak 24.

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

Troškovi iz stavka 1. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

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

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

2.2. Dopusti

Članak 25.

Zaposlenik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- zaključivanje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka	5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	3 radna dana
- selidbe	2 radna dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi	2 radna dana
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- polaganja stručnog ispita prvi put	10 radnih dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama	2 radna dana
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	3 radna dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana

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

Članak 26.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, zaposleniku se za pripremanje i polaganje ispita može odobriti godišnje do 10 radnih dana plaćenog dopusta.

Odluku o ostvarenju prava na plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka donosi rukovoditelj odjela u koji je zaposlenik raspoređen.

Članak 27.

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

Za pripremanje i polaganje završnog ispita zaposlenik, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka, ima prava na još 5 radnih dana plaćenog dopusta.

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

Odluku o ostvarenju prava na plaćeni dopust iz stavka 3. ovog članka donosi rukovoditelj odjela u koji je zaposlenik raspoređen.

Članak 28.

Zaposlenik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi, koje ostvaruje tijekom kalendarske godine, sukladno radnim obavezama.

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

Članak 29.

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

Članak 30.

Zaposleniku 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 teškoća u obavljanju poslova upravnog tijela, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njega uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanje u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u toku jedne godine:

- za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi	5 dana,
- za pripremanje i polaganje ispita na dodiplomskom i poslijediplomskom studiju, kao i za pravosudni ispit	10 dana,
- za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima	5 dana,
- za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (učenja stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr.)	2 dana.

Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust iz stavka 2. ovog članka samo ako je školovanje ili stručno usavršavanje u svezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

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

Odluku o ostvarenju prava na neplaćeni dopust iz ovog članka donosi rukovoditelj odjela u koji je zaposlenik raspoređen.

Članak 31.

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

mjerni dio godišnjeg odmora. Tada 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.

5.2. Otpremnina kod odlaska u mirovinu

Članak 43.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini tri prosječne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca. Isplata iznosa otpremnine ugovara se u neto iznosu.

5.3. Naknada u slučaju smrti

Članak 44.

Obitelj zaposlenika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja rada - 5 prosječnih mjesečnih neto plaća i troškovi pogreba,
- smrti zaposlenika - 3 prosječne mjesečne neto plaće i troškovi pogreba.

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

Članak 45.

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

Zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju smrti člana uže obitelji zaposlenika (roditelja bračnog druga, drugih predaka i potomaka u izravnoj liniji te punoljetne osobe kojoj je porezni obveznik imenovan skrbnikom prema posebnom zakonu) u najvećem iznosu za koji se prema propisima ne plaća porez.

Članak 46.

Ugovorne strane sporazumne su da će se djeci, odnosno zakonskim starateljima djece službenika i namještenika koji je izgubio život u obavljanju službe odnosno rada, mjesečno isplatiti pomoći:

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

Isplata iznosa naknade iz članka 44., 45. i 46. ugovara se u neto iznosu.

5.4. Jednokratna naknada

Članak 47.

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

- nastanka invalidnosti 2.500,00 kuna,
- bolovanja dužeg od 90 dana 2.500,00 kuna,
- nastanak invalidnosti malodobne

- djece ili supružnika zaposlenika 1.250,00 kuna,
- radi nabave medicinskih pomagala i pokriće participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu 2.500,00 kuna,
- potpore za novorođenu djecu 3.326,00 kuna.

5.5. Naknade za službena putovanja

Članak 48.

Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice u najvećem iznosu za koji se prema propisima ne plaća porez i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje u hotelu.

Naknada troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuje se na način kako je to regulirano za tijela državne vlasti.

5.6. Terenski dodatak

Članak 49.

Za vrijeme rada izvan područja Grada Crikvenica i izvan mjesta njegova stalnog boravka, zaposlenik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

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

Puni iznos terenskog dodatka dnevno iznosi najmanje iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Terenski se dodatak zaposleniku isplaćuje najkasnije posljednji radni dan u mjesecu, za sljedeći mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

5.7. Troškovi prijevoza na i s posla i uporabe privatnog automobila u poslovne svrhe

Članak 50.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne, mjesečne, odnosno godišnje karte.

Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućava zaposleniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran u visini godišnje karte.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne, mjesečne, odnosno godišnje karte.

Ako zaposlenik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Naknada troškova prijevoza iz stavka 1., 2. i 3. ovoga članka isplaćuje se unaprijed i najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za iduću mjesec uvažavajući obračun za protekli mjesec.

Ako zaposlenik ima pravo korištenja privatnog automobila u službene svrhe, naknadit će mu se troškovi u najvećem iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Kada će zaposlenik koristiti privatni automobil u službene svrhe određuje rukovoditelj odjela.

5.8. Nagrade učenicima i studentima

Članak 51.

Upravna su tijela dužna isplatiti nagradu učenicima i studentima za vrijeme prakse u najvećem iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Studenti koji studiraju po ugovoru o stipendiji i koji nisu nakon završenog studija u obvezi stupiti na rad u upravnim tijelima Grada, imaju pravo na isplatu nagrade u najvećem iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

5.9. Osiguranje zaposlenika

Članak 52.

Zaposlenici moraju biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja, posljedica ozljeda na radu i profesionalne bolesti.

Ugovorne su strane sporazumne da se, aneksom ovom Ugovoru, mogu urediti i drugi oblici i prava iz kolektivnog osiguranja.

Zaposlenicima se može omogućiti jednom godišnje sistematski pregled na teret poslodavca.

5.10. Jubilarne nagrade

Članak 53.

Zaposleniku se isplaćuje jubilarna nagrada za ukupan staž u najvećem iznosu za koji se prema važećim propisima ne plaća porez, za pojedine godine navršenog radnoga staža.

Zaposleniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

5.11. Dar djetetu do 15 godina starosti, božićnica i dar u naravi

Članak 54.

U povodu Dana Svetog Nikole zaposleniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu koje je do 31. 12. tekuće godine ili ranije navršilo 15 godina starosti u najvećem iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Članak 55.

Za božićne blagdane zaposlenicima se isplaćuje naknada koja ne može biti manja od najniže osnovne plaće u Gradskoj upravi Grada Crikvenice, u bruto iznosu.

Članak 56.

Zaposlenicima se može jednom godišnje dati dar u naravi u vrijednosti koja ne prelazi iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

5.12. Naknada za izum

Članak 57.

Zaposleniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

Posebним ugovorom zaključenim između zaposlenika i rukovoditelja upravnog tijela uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovoga članka.

6. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 58.

Sve odluke o ostvarivanje prava, obveza i odgovornosti zaposlenika obvezatno se u pisanom obliku i s obrazloženjem dostavljaju zaposleniku, s poukom o pravnom lijeku.

Članak 59.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru zaposleniku na odluku iz članka 58. ovoga Ugovora, rukovoditelj upravnog tijela ili druga ovlaštena osoba dužna je prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to zaposlenik zahtijeva.

Ako Sindikat ne dostavi mišljenje iz stavka 1. ovoga članka u roku od 8 (osam) dana postupak povodom prigovoru može se nastaviti bez mišljenja Sindikata.

6.1. Otkazni rokovi u slučaju pisanog otkaza zaposlenika

Članak 60.

Za zaposlenike u upravnim tijelima utvrđuju se otkazni rokovi sukladno Zakonu o radu, ukoliko se poslodavca i zaposlenik ne sporazume drugačije.

6.2. Otpremnina zbog prestanka radnog odnosa

Članak 61.

Zaposlenik kojem je prestao radni odnos zbog poslovnih, organizacijskih, odnosno posebnih potreba službe, nakon isteka roka u kojem je bio na raspolaganju ima pravo na otpremninu u visini najmanje jedne prosječne mjesečne plaće isplaćene zaposleniku u prethodna tri mjeseca prije stavljanja na raspolaganje za svaku navršenu godinu radnog staža u upravnom tijelu Gradske uprave Grada Crikvenice.

Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se zaposleniku najkasnije 15 dana nakon prestanka radnog odnosa.

Radnim stažom ostvarenim u upravnim tijelima Grada Crikvenice razumijeva se ukupan neprekinuti rad u ranijim tijelima Skupštine općine Crikvenica, Organima uprave SO, mjesnim zajednicama, SIZ-ovima, Fondovima i upravnim tijelima Grada Crikvenice, pod uvjetom da nije bilo prekida radnog odnosa.

Članak 62.

U slučaju otkaza, otkazni rok je najmanje:

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

Članak 63.

Zaposlenik kome nedostaje najviše 5 godina života ili radnog staža do ostvarivanja uvjeta za starosnu mirovinu, može se staviti na raspolaganje, s tim da do umirovljenja ima pravo na naknadu plaće u visini koju je ostvario u mjesecu koji je prethodio mjesecu u kojem je stavljen na raspolaganje.

7. ZAŠTITA INVALIDA

Članak 64.

Naknada plaće koja zaposleniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene smanjene sposobnosti zbog nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može biti manja od iznosa osnovne plaće radnog mjesta na koje je do tada bio postavljen, odnosno raspoređen.

Članak 65.

Zaposleniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu bez njegove krivnje ili profesionalnog oboljenja, isplatit će se plaća za skraćeno radno vrijeme i naknada u visini razlike između naknade koju ostvaruje prema propisima invalidsko-mirovinskog osiguranja i plaće radnog mjesta na koje je postavljen, odnosno raspoređen.

8. INFORMIRANJE

Članak 66.

Rukovoditelj upravnog tijela ili druga ovlaštena osoba dužna je sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za ekonomski i socijalni položaj zaposlenika, a posebno:

- o prijedlozima odluka koje utječu na gospodarski i socijalni položaj zaposlenika, a koje ne predstavljaju službenu tajnu,

- o rezultatima rada (periodičnim i godišnjim),
- o kretanjima i promjenama zaposleničkih plaća.

Informacije o rezultatima rada rukovoditelj upravnog tijela ili druga ovlaštena osoba osiguravaju odmah nakon isteka određenog razdoblja iz stavka 1. ovoga članka na koji se informacija odnosi, a informacije o planovima i prijedlozima akata sindikalnom povjereniku se daju na uvid prije njihova usvajanja.

9. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 67.

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

Članak 68.

Rukovoditelj upravnog tijela ili druga ovlaštena osoba obvezuje se da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo zaposlenika da postane članom sindikata.

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pritisak rukovoditelja upravnog tijela ili druge ovlaštene osobe na zaposlenike članove sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 69.

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

Članak 70.

Sindikat je dužan obavijestiti rukovoditelja upravnog tijela ili drugu ovlaštenu osobu o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 71.

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

Članak 72.

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

Rukovoditelj upravnog tijela ili druga ovlaštena osoba sindikalnom su povjereniku, pored prava iz stavka 1. ovoga članka, dužni omogućiti i izostanak iz službe, odnosno s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija i u zemlji i u inozemstvu.

Članak 73.

Kada sindikalni povjerenik dio svoga radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pismenim sporazumom zaključenim između Sindikata i rukovoditelja upravnog tijela.

Članak 74.

Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljni položaj u odnosu na druge zaposlenike.

Članak 75.

Za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti u upravnom tijelu sindikalnom povjereniku bez suglasnosti Sindikata ne može:

- prestati rad;
- te ga se ne može;
- premjestiti na druge poslove u okviru istoga upravnog tijela bez njegove suglasnosti, odnosno u drugo upravno tijelo,
- staviti na raspolaganje.

Članak 76.

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

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

- o donošenju pravilnika o unutarnjem ustroju;
- o planu zapošljavanja, premještanju i otkazu;
- o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu;
- o uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada;
- o rasporedu radnog vremena;
- o noćnom radu;
- o nadoknadama za izume i tehničko unapređivanje.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može, najdulje u roku od 8 dana od dostave odluke iz stavka 2. ovoga članka rukovoditelju upravnog tijela dati primjedbe.

Rukovoditelj upravnog tijela dužan je razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 77.

Rukovoditelj upravnog tijela ili druga ovlaštena osoba dužni su razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i na osnovi rada i o zauzetim su stajalištima dužni u roku od 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva, izvjestiti Sindikat.

Rukovoditelj upravnog tijela ili druga ovlaštena osoba dužni su primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i socijalno-ekonomsku problematiku zaposlenika.

Članak 78.

Rukovoditelj upravnog tijela ili druga ovlaštena osoba dužni su, bez naknade, za rad Sindikata osigurati najmanje sljedeće uvjete:

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

10. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 79.

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

Članak 80.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće.

Mirovno vijeće ima tri člana.

Svaka ugovorna strana imenuje po jednog člana.

Stranke su suglasne da će trećeg člana vijeća kao predsjednika imenovati Gospodarsko-socijalno vijeće Ureda za rad Primorsko-goranske županije.

Članak 81.

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

Članak 82.

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 83.

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

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

11. ŠTRAJK

Članak 84.

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

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

Članak 85.

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

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

Članak 86.

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.

Članak 87.

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

Članak 88.

Na prijedlog poslodavca, Sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju 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, a sa ciljem omogućivanja nužnog rada sa strankama i nužnih inspekcijских poslova, radi sprečavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva.

Članak 89.

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od 8 dana od dana dostave prijedloga poslodavca Sindikatu, pravila će utvrditi arbitraža sastav koje se utvrđuje odgovarajućim primjenom članka 80. ovoga Ugovora.

Pravila iz stavka 1. ovoga članka arbitraža je dužna donijeti u roku od 8 dana od dana dostave prijedloga arbitraži.

Članak 90.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 88. ovoga Ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova se može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 91.

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 rješavanja spora.

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

Članak 92.

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

Članak 93.

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

Članak 94.

Zaposlenik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlenike 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 95.

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

12. SOCIJALNI MIR

Članak 96.

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

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

13. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA

Članak 97.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovoga Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju.

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

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

Ugovorne su se strane dužne pridržavati danog tumačenja.

Sjedište komisije je pri Gradu Crikvenici.

14. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 98.

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

Članak 99.

Ovaj se ugovor sklapa na vrijeme pet godina.

Članak 100.

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 101.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

Članak 102.

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

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

Članak 103.

Troškove u svezi s primjenom ovoga Ugovora strane snose solidarno.

Članak 104.

Ovaj Ugovor sklapa se u šest (6) istovjetnih primjeraka od kojih svaka stranka zadržava po dva primjerka.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisivanja, a primjenjuje se od 1. svibnja 2009. godine.

Klasa: 112-01/09-01/06

Ur. broj: 2107/01-03-09-1

Crikvenica, 30. travnja 2009.

ZA GRAD CRIKVENICU

Gradonačelnik

Grada Crikvenice

Božidar Tomašek, v.r.

ZA SAVEZ

SAMOSTALNIH

SINDIKATA

HRVATSKE

URED SSSH

PRIMORSKO-GORANSKE

ŽUPANIJE

Povjerenica

Jadranka Tomašić, v.r.

ZA SAMOSTALNI SINDIKAT

GRADSKO UPRAVE

GRADA CRIKVENICE

Povjerenik

Tihomir Jurić, v.r.