



Grad Opatija

64.

Grad Opatija, koji zastupa gradonačelnik Ivo Dujmić,
Općina Lovran, koju zastupa načelnik Emil Gržin,
Općina Matulji, koju zastupa načelnik Mario Čiković,
Općina Mošćenička Draga, koju zastupa načelnik Ratko
Salamon, dr. med.

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

Sindikat vatrogasaca Rijeka, Sindikalna podružnica JVP
Opatija (u daljnjem tekstu: Sindikat), koju zastupa povjere-
nik Sindikalne podružnice Marino Brnčić
s druge strane,
sklopili su u Opatiji dana 19. rujna 2012. 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 sa radnim odnosom
radnika zaposlenih u JVP Opatija.

Članak 3.

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

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 vatroga-
stvu, Pravilnika o radu i sistematizaciji radnih mjesta.

II. RADNI ODNOSI

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 5.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se utvrditi pro-
bni rad.

Probni rad može trajati najviše:

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

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

Članak 6.

Radniku koji na probnom radu nije zadovoljio prestaje
radni odnos, o čemu se donosi pismena odluka s obrazlože-
njem najkasnije u roku od osam dana od dana isteka pro-
bnog rada.

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 zado-
voljio na probnom radu.

PRIPRAVNICI

Članak 7.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se
osposobljava za samostalni rad za koji se školovao pod
uvjetom da ima najmanje srednju stručnu spremu vatroga-
snog ili drugog tehničkog smjera.

Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka sklapa se na
određeno vrijeme.

PRIPRAVNIČKI STAŽ

Članak 8.

Pripravnički staž može trajati najviše 12 mjeseci.

Članak 9.

Ukoliko pripravnik ne završi prekvalifikaciju u roku
navedenom u ugovoru o radu, odnosno ne položi stručni
ispit ili provjeru znanja prestaje mu radni odnos istekom
posljednjeg dana roka za prekvalifikaciju, stručni ispit ili
provjeru znanja.

Ukoliko pripravnik iz prethodnog stavka nije pristupio
ispitu iz opravdanih razloga, pripravnički staž može se pro-
dužiti za onoliko vremena koliko je potrebno da se omo-
gući polaganje ispita odnosno provjere znanja.

Odluku iz stavka 2. ovoga članka donosi zapovjednik
JVP Opatija.

Članak 10.

Poslodavac je dužan omogućiti pripravniku da u roku
izvrši svoje obveze po ugovoru o radu.

UVJETI ZA OBAVLJANJE PRIPRAVNIČKOG STAŽA

Članak 11.

Pripravnik ne može samostalno bez nadzora obavljati
poslove za koje se osposobljava.

Pripravniku se određuje stručna osoba koja će pratiti
njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji
mu mora biti uručen.

STRUČNI ISPIT

Članak 12.

Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zako-
nom ili drugim propisom.

Pripravnik mora od strane poslodavca dobiti ispitni pro-
gram i ispitnu literaturu.

PROVJERA ZNANJA**Članak 13.**

Pripravnik koji nije dužan položiti stručni ispit pred završetak pripravničkog staža pristupa provjeri znanja pred ispitnom komisijom.

Pripravnik koji je upućen na prekvalifikaciju nakon završene prekvalifikacije ne pristupa provjeri znanja.

Članak 14.

Ispitnu komisiju iz prethodnog članka osniva zapovjednik, a čine je tri člana od kojih jedan mora biti neposredni rukovoditelj pripravnika.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik.

S pripravnikom za kojeg je ispitna komisija utvrdila da je uspješno obavio pripravnički staž zasniva se radni odnos na neodređeno vrijeme ako postoji potreba i mogućnost za prijem novog radnika.

Zapošljavanje iz prethodnog stavka vrši se bez oglašavanja slobodnog radnog mjesta.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit (stručni ispit ili provjeru znanja) u prvome pokušaju ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana, ako ni tada ne položi, prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana roka za polaganje ispita.

III. RADNO VRIJEME**PUNO RADNO VRIJEME****Članak 15.**

Puno radno vrijeme zaposlenika je 40 sati tjedno.

NEPUNO RADNO VRIJEME**Članak 16.**

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.

PREKOVREMENI RAD**Članak 17.**

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

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 ga je dužan nadoknaditi, sukladno važećim propisima o prekovremenom radu.

NOĆNI RAD**Članak 18.**

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

RASPORED RADNOG VREMENA**Članak 19.**

Radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Radno vrijeme iz prethodnog stavka u pravilu je jednokratno.

Radno vrijeme zbog specifičnosti vatrogasne službe raspoređuje se po zapovjedi zapovjednika u smjenski rad. Zaposlenici koji su raspoređeni u smjenski rad, rade u četiri (4) organizacijske jedinice, tj. četiri smjene.

Radno vrijeme utvrđuje se unutar 24 sata u dvije smjene:

- I. smjena u vremenu od 7 do 19 sati;

- II. smjena u vremenu od 19 do 7 sati.

Zapovjednik mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

PRERASPODJELA RADNOG VREMENA**Članak 20.**

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 21.**

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 22.**

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

Članak 23.

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 24.**

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

Članak 25.

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 26.**

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana, a najviše 35 radnih dana.

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

Članak 27.

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 godina 8 dana
- d) s obzirom na posebne socijalne uvjete
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s posebnim potrebama, bez obzira na ostalu djecu 3 dana
 - osobi s invaliditetom 2 dana
- c) 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

Ukupan broj radnih dana, primjenom kriterija iz prethodnog stavka ovog članka ne može prelaziti 35 radnih dana za radnike koji rade na poslovima za koje se obračunava staž u uvećanom trajanju.

Radnik kojemu se staž ne računa u uvećanom trajanju ima pravo na godišnji odmor u trajanju do najviše 30 radnih dana.

Članak 28.

Radniku, koji sukladno zakonskim propisima radi na poslovima na kojima je priznat staž s povećanim trajanjem ima pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora i onda kada mu je zbroj dana godišnjeg odmora utvrđen člankom 26. i 27. ovog Ugovora manji od 30 dana.

Članak 29.

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

Članak 30.

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 31.

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

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

Članak 32.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora svakom pojedinom radniku izdaje se rješenje o korištenju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 33.

Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora radnik može osobno ili preko sindikalnog povjerenika uložiti prigovor zapovjedniku.

Članak 34.

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

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

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

Članak 35.

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora, koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili porodiljinog dopusta, radnik ima pravo koristiti do 30. lipnja iduće godine pod uvjetom da je radio najmanje 6 mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio na rad.

Radnik koji zbog mobilizacije u Hrvatsku vojsku ili zbog radne obveze nije koristio godišnji odmor nakon razvojačenja ili nakon prestanka radne obveze, ima pravo koristiti godišnji odmor iz prethodne godine.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. i 2. ovoga članka određuje zapovjednik.

Članak 36.

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

Članak 37.

Radniku se može dogoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova.

Odluku o odgodi, odnosno prekidu 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 38.

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

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

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u

trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena 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 39.

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

- sklapanje braka 5 radnih dana
- rođenje djeteta 5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, posvojitelja, roditelja ili unuka 5 radnih dana
- smrti brata, sestre, djeda, bake ili roditelja supružnika 3 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
- nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama 3 radna dana
- sudjelovanja na sindikalnim susretima 3 radna dana
- element. nepogoda prilikom kojih je nastala šteta po imovinu radnika 5 radnih dana
- DDK prilikom darivanja krvi toga dana ili idućeg radnog dana 1 radni dan.

Radnik 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 po drugim osnovama.

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

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

Članak 40.

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

Članak 41.

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

Članak 42.

Ako okolnosti iz članka 39. stavka 1. ovoga Ugovora nastupe u vrijeme odsutnosti iz službe odnosno rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

Ako okolnosti iz članka 39. stavka 1. alineje 3. i 4. (smrtni slučaj) nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 43.

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

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

Članak 44.

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

V. NAKNADA ŠTETE

UVJETI I NAČINI SMANJIVANJA I OSLOBAĐANJA OD NAKNADE ŠTETE

Članak 45.

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

- 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 46.

Kada otkazuje radnik otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore.

Svakom radniku kojemu otkazuje poslodavac, ako razlog otkaza nije skrivljen ponašanjem radnika, a kojem se ne mogu ponuditi drugi odgovarajući poslovi i radni podaci ili koji po isteku roka na koji je imenovan ne bude ponovno izabran, ili se ne može rasporediti na druge odgovarajuće poslove i radne zadaće sukladno njegovoj stručnoj spremi i radnom iskustvu, 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 kojemu je prestao radni odnos iz razloga navedenih u prethodnom stavku ovog članka, nakon isteka otkaznog roka ima pravo na otpremninu u visini 65% njegove bruto prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca, za svaku navršenu godinu službe u JVP Opatija kao i kod pravnih prednika JVP Opatija, uz uvjet da nije došlo do prekida u radnom stažu.

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.

Otpremnine se isplaćuju najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

OTPREMNINA PRILIKOM ODLASKA U MIROVINU

Članak 47.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini 3 mjesečne prosječne plaće isplaćene po zaposleniku u gospodarstvu RH.

Otpremnine se isplaćuju najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

Članak 48.

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.

STAŽ KOD ISTOG POSLODAVCA

Članak 49.

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 50.

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 zakašnjavanje 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.

Otkaz ugovora o radu iz prethodnog stavka ovoga članka može se otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se temelji izvanredni otkaz radnika.

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

VII. PLAĆA

PLAĆA

Članak 51.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijentata 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 i prikazani su u tablici koja je sastavni dio ovoga Ugovora.

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.

Osnovna plaća pripravnika umanjuje se za 20%.

Članak 52.

Za vrijeme trajanja ovog Ugovora, ugovorne strane se obvezuju svake godine do kraja listopada završiti pregovore o usklađivanju osnovice za narednu godinu, uzimajući naročito u obzir rast plaća u gospodarstvu na području Grada Opatije, rast troškova života, te rast proračunskih prihoda.

Članak 53.

Sporazum o osnovici za izračun plaće u 2013. godini zaključuje se istovremeno sa potpisivanjem ovog Ugovora.

Prema Sporazumu iz stavka 1. plaća se obračunava počevši od listopada 2012. godine.

Članak 54.

Pod pojmom prosječna plaća iz ovog Ugovora podrazumijeva se prosječna mjesečna bruto plaća u gospodarstvu RH isplaćena za prethodna tri mjeseca.

Članak 55.

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 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 56.

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%

Za rad u dane blagdana, Uskrs i neradne dane utvrđene zakonom, radnik ima pravo na naknadu plaće i plaću za ostvarene sate rada uvećanu za 50%.

Za vrijeme provedeno na pasivnom dežurstvu (pripravnosti za rad), radniku će se isplatiti 10% satnice redovnog rada u tekućem mjesecu za svaki sat pasivnog dežurstva. Uvećanje plaće iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Pasivno dežurstvo u pravilu se uvodi tijekom protupožarne sezone, u okviru sredstava osiguranih u financijskom planu JVP za tu namjenu.

Umjesto povećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne dane ukoliko operativne 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).

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

Kada je radniku tijekom godine isplaćeno uvećanje plaće za 180 prekovremenih sati, zapovjednik Postrojbe određuje da mu se preostali prekovremeni sati do kraja godine nadoknade putem korištenja slobodnih dana, u skladu sa stavkom 5. ovog članka.

Članak 57.

Zaposlenik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za neprekinuti radni staž ostvaren u JVP Opatija.

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

ISPLATA PLAĆE

Članak 58.

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 dospjelogosti ne isplati plaću, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Članak 59.

Na zahtjev radnika poslodavac je obavezan iz plaće radnika obustavljati i podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama ako se njihovo dospijanje podudara s dospijanjem plaće.

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

DODACI ZA USPJEŠNOST NA RADU

Članak 60.

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 pismeno obrazloženje zapovjedniku JVP Opatija.

Upravno 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 61.

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

- korištenja godišnjeg odmora,
- 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.

NAKNADA ZA VRIJEME BOLOVANJA

Članak 62.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini od 95% njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo bolovanje.

Naknada u 100% iznosu plaće koju bi dobio da je radio pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili pretrpljene ozljede na radu, time da se uzima

zadnja ocjena koju je radnik imao prije nastupa slučaja kada ostvaruje pravo na naknadu plaće.

REGRES ZA KORIŠTENJE GODIŠNJEG ODMORA

Članak 63.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

Isplata regresa izvršit će se u cijelosti jednokratno s isplatom plaće za svibanj, za sve radnike koji su stekli pravo na godišnji odmor.

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 vijeće.

JUBILARNA NAGRADA

Članak 64.

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

- 5 godina - u visini 0,5 prosječne mjesečne plaće,
- 10 godina - u visini 1 prosječne mjesečne plaće,
- 15 godina - u visini 1,5 prosječne mjesečne plaće,
- 20 godina - u visini 2 prosječne mjesečne plaće,
- 25 godina - u visini 2,5 prosječne mjesečne plaće,
- 30 godina - u visini 3 prosječne mjesečne plaće,
- 35 godina - u visini 3,5 prosječne mjesečne plaće,
- 40 godina - u visini 4 prosječne mjesečne plaće.

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

POTPORE

Članak 65.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na potporu u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada 5 prosječnih mjesečnih neto plaća
- smrti radnika 3 prosječne mjesečne neto plaće
- smrti člana uže obitelji (smrti supružnika, djeteta i roditelja, očuha ili maćehe) 1 prosječna mjesečna neto plaća
- bolovanja dužeg od 90 dana 1 prosječna mjesečna neto plaća, jednom u kalendarskoj godini

- nastanka teške invalidnosti radnika 2 prosječna mjesečna neto plaća

Radnik ili njegova obitelj također ima pravo na potporu u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti djeteta ili supružnika radnika u visini od 1 prosječne mjesečne neto plaće
- operativnih zahvata, liječenja, nabavku lijekova i ortopedskih pomagala, rješavanje kojih nije pokriveno osnovnim, dopunskim i privatnim zdravstvenim osiguranjem, uz mišljenje nadležnog liječnika u visini stvarnih troškova, a do visine 2 prosječne mjesečne neto plaće, jednom u kalendarskoj godini
- za otklanjanje posljedica elementarnih nepogoda u iznosu od 1 prosječna mjesečna neto plaća

Teška invalidnost podrazumijeva konačno i nepopravljivo teško pogoršanje zdravstvenog stanja koje ima za posljedicu smanjenje životnih i radnih aktivnosti nakon završenog liječenja, utvrđeno konačnim nalazom i mišljenjem nadležnog tijela medicinskog vještačenja u postupcima ostvarivanja prava iz invalidskog osiguranja, ili iz zakona kojima se reguliraju prava hrvatskih branitelja.

Pravo iz stavka 1. alineja 5. i pravo iz stavka 2. ovog članka radnik ili njegova obitelj može ostvariti jednom u životu za sebe, pojedinog supružnika i djeteta i to u godini u kojoj je invalidnost utvrđena.

Članak 66.

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

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječne neto plaće,
- za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole 70% prosječne neto plaće,
- za dijete do redovno završene srednje škole, odnosno redovnog studenta 90% prosječne neto plaće.

PRAVO OBITELJI RADNIKA U SLUČAJU SMRTI RADNIKA

Članak 67.

U slučaju smrti radnika, koji u obavljanju ili povodom obavljanja vatrogasne djelatnosti izgubi život, obitelj radnika ima pravo na naknadu za pokriće troškova pogreba sukladno članku 28. Zakona o vatrogastvu.

U slučaju smrti radnika, koji izvan obavljanja vatrogasne djelatnosti izgubi život, obitelj radnika ima pravo na naknadu za pokriće troškova pogreba u visini koja će se utvrditi posebnom odlukom zapovjednika, uz suglasnost Upravnog vijeća.

PRAVO RADNIKOVA DJETETA NA DAR U PRIGODI DANA SV. NIKOLE

Članak 68.

U povodu blagdana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon djetetu do 15 godina života u visini utvrđenoj posebnim propisom kojim se određuju naknade, potpore, nagrade, dnevnice i druga primanja na koja se ne plaća porez na dohodak.

Naknada iz prethodnog stavka može biti dana roditeljima u obliku novčanog bona za kupnju poklona.

Sredstva iz ovoga članka isplaćuju se roditeljima koji ostvaruju pravo na osobni odbitak za uzdržavanog člana obitelji.

BOŽIČNICA

Članak 69.

Radnicima u JVP Opatija za Božićne blagdane pripada božićnica.

Visinu božićnica utvrđuje Upravno vijeće.

DAR U NARAVI

Članak 70.

Radnicima u JVP Opatija za Božićne blagdane pripada dar u naravi u visini neoporezivog iznosa utvrđenog pozitivnim propisima.

Dar u naravi određuje Upravno vijeće.

DNEVNICA I NAKNADA TROŠKOVA PUTOVANJA

Članak 71.

Za službeno putovanje radniku pripada:

- naknada prijevoznih troškova u visini stvarnih izdataka,
- dnevica u visini utvrđenoj posebnim propisom kojim se utvrđuju naknade, potpore, nagrade, dnevnice i druga primanja na koja se ne plaća porez na dohodak,

- 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 72.

Iznos dnevnica za službena putovanja u inozemstvu utvrđuje se prema propisima koji utvrđuju visinu dnevnice u tijelima državne uprave.

Dnevnic se isplaćuje i obračunava u valuti zemlje u koju se putuje.

TERENSKI DODATAK

Članak 73.

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 74.

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 75.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova prijevoza sredstvima javnog prometa uz uvjet da je prebivalište radnika udaljeno od sjedišta rada najmanje dvije autobusne stanice.

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

Ukoliko je djelatnik zbog prirode posla pozvan van svoje smjene na posao (prekovremeni rad), pripada mu naknada za iznos troškova prijevoza za taj dan.

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

NAKNADA ZA KORIŠTENJE PRIVATNOG AUTOMOBILA

Članak 76.

Ako je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini 30% cijene litre benzina (euro-super) po prijeđenom kilometru.

IX. ZAŠTITA I SIGURNOST RADNIKA

ZAŠTITA NA RADU

Članak 77.

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 78.

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.

Preslika police osiguranja prilog je ovog Ugovora.

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

ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 79.

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 80.

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, prijeteeće 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 81.

Dok je radnik koji je pretrpio ozljedu, ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ili druge bolesti privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, poslodavac mu ne može otkazati.

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

PRAVO POVRATKA NA PRETHODNE POSLOVE

Članak 82.

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 83.**

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 84.**

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.

Radnicima raspoređenima na drugo radno mjesto uslijed profesionalne bolesti ili ozljede na radu unutar JVP Opatija i radnicima koji tijekom obavljanja službe obole, a koji više ne mogu obavljati poslove po Zakonu o vatrogarstvu, zadržavaju koeficijente i način obračuna plaće radnog mjesta koje su dotad obnašali.

PREDNOST PRI STRUČNOM OSPOSoblJAVANJU**Članak 85.**

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 86.**

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

Sindikat će poslodavcu dati suglasnost 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 nalogom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

OTPREMNINA U SLUČAJU OZLJEDE NA RADU ILI PROFESIONALNE BOLESTI**Članak 87.**

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

otpreminu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

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

XI. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**Članak 88.**

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

Članak 89.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na odluku iz članka 88. ovoga ugovora zapovjednik je dužan prethodno razmotriti mišljenje sindikata, ako to zahtijeva radnik.

Članak 90.

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 sindikatom.

Radnik za čijim je radom prestala potreba ima pravo u roku do godine dana prvenstvo u ponovnom primanju u radni odnos, ako se u tom vremenu ukaže potreba za obavljanjem istih poslova.

XII. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA**Članak 91.**

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 92.

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 93.

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 proslijeđivanje na račun sindikata, a po potrebi i drugih davanja preko isplatnih lista,

- izvješćivanje članstva putem oglasnih ploča i podjelu tiska.

OBAVJEŠĆIVANJE

Članak 94.

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 gospodar-
ski 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 95.

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 koje za radnik,a mogu proistići 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 pismeno 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.

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

SUODLUČIVANJE

Članak 96.

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,
- poslovno ili osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu radniku starijem od 50 godina,
- uvrštenju osoba (trudnica, posvojitelja, roditelji djece sa smetnjama u razvoju itd.) u program zbrinjavanja viška radnika,
- imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci zaposlenika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

Članak 97.

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 na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku djelatnika.

PROVOĐENJE MJERA ZAŠTITE NA RADU

Članak 98.

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

- biti u sastavu Odbora za zaštitu na radu,
- 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 99.

Sindikalnog povjerenika za vrijeme obnašanja dužnosti i jednu godinu 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 100.

Sindikalni čelnik koji profesionalno obavlja dužnost predsjednika Sindikata i kojemu za vrijeme obnašanja dužnosti prestaje radni odnos, ima se pravo nakon isteka mandata, ako ponovno ne bude izabran na tu funkciju, vratiti natrag u radni odnos na isto ili slično radno mjesto koje je imao prije odlaska na sindikalnu funkciju.

Prestanak radnog odnosa i povratak na rad uređuje se pismenim sporazumom između Sindikata i poslodavca.

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

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 101.

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 102.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće.

Mirovno vijeće ima 3 člana:

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

Članak 103.

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 104.

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 105.

Mirenje je uspjelo 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 106.

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 107.

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

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

Članak 108.

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

Članak 109.

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

Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka Sindikat je dužan dostaviti poslodavcu radi davanja suglasnosti.

Poslodavac je dužan očitovati se u roku od 15 dana od dana dostavljanja prijedloga. U protivnom smatrat će se da je suglasan s predloženim pravilima.

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne suglasnost, pravila će utvrditi arbitraža sastava koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 102. ovoga Ugovora.

Pravila iz stavka 4. ovoga članka arbitraža je dužna donijeti u roku od 8 dana od dostave prijedloga arbitraži.

Članak 110.

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.

Članak 111.

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 112.

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 113.

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 114.

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 115.

Za tumačenje i praćenje ovoga Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju u roku od 30 dana od dana potpisivanja ovoga Ugovora.

Komisija ima 6 članova od kojih svaka ugovorna strana imenuje tri člana. Dva predstavnika poslodavca imenuje gradonačelnik Grada Opatije, a trećega sporazumno ostali suosnivači JVP Opatija.

Predsjednika komisije imenuju članovi između sebe.

Sve odluke komisija donosi većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika komisije.

Ugovorne strane dužne su se pridržavati danog tumačenja.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 116.

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

Članak 117.

Ovaj Ugovor sklapa se na vrijeme od dvije godine.

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

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

Članak 118.

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 119.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

Članak 120.

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

Članak 121.

Ovaj Ugovor stupa na snagu ako ga referendumom prihvate radnici JVP Opatija.

Referendum je uspio ako mu pristupi najmanje jedna trećina radnika JVP Opatija i ako se za prihvaćanje Kolektivnog ugovora izjasni natpolovična većina radnika izašlih na referendum.

Referendum provodi odbor za referendum sastavljen od potpisnika Kolektivnog ugovora.

Rezultati referenduma sastavni su dio ovoga Kolektivnog ugovora.

Članak 122.

Ovaj Ugovor primjenjuje se od 17. rujna 2012. godine.

Klasa: 112-10/12-01/03

Ur. broj: 2156/01-03/01-12-6

Opatija, 19. rujna 2012. godine

ZA SINDIKAT
Povjerenik sindikalne
podružnice
Marino Brnčić

ZA JVP OPATIJA
Zapovjednik
Mladen Ščulac

ZA GRAD OPATIJU
Gradonačelnik
Ivo Dujmić

ZA OPĆINU LOVRAN
Načelnik
Emil Gržin

ZA OPĆINU MATULJI
Načelnik
Mario Ćiković

ZA OPĆINU
MOŠČENIČKA DRAGA
Načelnik
Ratko Salamon, dr. med.

KOEFIČIJENTI SLOŽENOSTI RADNIH MJESTA UNUTAR JVP OPATIJA

REDNI BROJ	GRUPA RADNIH MJESTA	KOEFIČIJENT SLOŽENOSTI
1.	ZAPOVJEDNIK VATROGASNE POSTROJBE	4,63
2.	ZAMJENIK ZAPOVJEDNIKA VATROGASNE POSTROJBE	3,65
3.	DJELATNIK ZA PREVENTIVU	3,55
4.	OPERATIVNI DJELATNIK ZA OPREMU I TEHNIKU	3,55
5.	VODITELJ SMJENE VATROGASNE POSTROJBE	2,43
6.	VATROGASAC VODITELJ VATROGASNOG ODJELJENJA	2,23
7.	VATROGASAC VOZAČ	2,03
8.	VOĐA VATROGASNE GRUPE	1,93
9.	VATROGASAC	1,83
10.	PRIČUVNI VATROGASAC	1,73
11.	SPREMAČICA	1,03