



SLUŽBENI GLASNIK GRADA VELIKE GORICE

SLUŽBENI LIST GRADA VELIKE GORICE

Godina XXII. • Broj 7 • 15. SRPANJ 2016.

Sadržaj

KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u upravnim tijelima Grada Velike Gorice (pročišćeni tekst).....	3
KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Grada Velike Gorice (pročišćeni tekst)	19
KOLEKTIVNI UGOVOR za radnike u Gradskoj knjižnici Velika Gorica, Muzeju Turopolja, Pučkom otvorenom učilištu Velika Gorica, Ustanovi za upravljanje Športsko rekreacijskim centrom Velika Gorica i Centru za djecu, mlade i obitelj Velika Gorica (pročišćeni tekst)	30
KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u predškolskim ustanovama Grada Velike Gorice.....	44

Na temelju članka 6. VI. Aneksa Kolektivnom ugovoru za zaposlene u upravnim tijelima Grada Velike Gorice, KLASA: 022-01/2015-01/85, URBROJ: 238-31-13-2016-15, zajednička Komisija Grada Velike Gorice i Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika Republike Hrvatske, utvrdila je 14. travnja 2016. godine pročišćeni tekst koji sadrži osnovni Kolektivni ugovor sa svim izmjenama (Službeni glasnik Grada Velike Gorice br. 1/09., 1/11., 8/11., 11/12., 7/14., 1/15. i KLASA: 022-01/2015-01/85, URBROJ: 238-31-13-2016-15 od 24.3.2016.)

Za pregovarački odbor Grada Velike Gorice	Za pregovarački odbor Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika Republike Hrvatske
Predsjednik Pregovaračkog odbora	Sindikalni povjerenik Podružnice službenika i namještenika Grada Velike Gorice
Ervin Kolarec	Roman Repač

KOLEKTIVNI UGOVOR **za zaposlene u upravnim tijelima Grada Velike Gorice** **(pročišćeni tekst)**

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovaj Kolektivni ugovor (u daljnjem tekstu: Ugovor) sklapaju Grad Velika Gorica kao poslodavac (u daljnjem tekstu: Poslodavac) i Sindikat državnih i lokalnih službenika i namještenik RH u ime svojih članova kao posloprimaca (u daljnjem tekstu: Sindikat).

Ovim se Kolektivnim ugovorom na razini Grada Velike Gorice utvrđuju međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora.

Ugovorom se utvrđuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada djelatnika upravnih odjela i službi Grada Velike Gorice (u daljnjem tekstu: gradska uprava).

Članak 2.

Pod pojmom djelatnici, u smislu ovog Ugovora, podrazumijevaju se službenici i namještenici koji obavljaju poslove radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem redu Grada Velike Gorice (u daljnjem tekstu: Pravilnik), zaposleni kod Poslodavca na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom, te vježbenici.

O prijmu u službu, rasporedu na radno mjesto, te o drugim pravima i obvezama djelatnika kao i o prestanku službe odlučuje rješenjem pročelnik upravnog tijela ili osoba koju on za to pisano ovlasti.

O imenovanju i razrješenju pročelnika upravnog tijela te o drugim pravima i obvezama pročelnika odlučuje

rješenjem gradonačelnik. Do 17. svibnja 2009. godine o raspisivanju javnog natječaja za imenovanje pročelnika upravnog tijela, imenovanje i razrješenje pročelnika upravnih tijela u nadležnosti je Gradskog poglavarstva.

Ugovorne su strane sporazumne da će zajednički pratiti provedbu Pravilnika o unutarnjem redu Grada Velike Gorice, te zajednički predlagati njegove izmjene i dopune.

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako pojedina pitanja za djelatnike nisu povoljnije uređena drugim propisom ili općim aktom.

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

Članak 4.

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

I. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 5.

Puno radno vrijeme djelatnika je 40 (četrdeset) sati tjedno.

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

Rad, u pravilu, počinje u 7,30 sati, završava u 15,30 sati svakog radnog dana, stanka se koristi od 11,00 do 11,30 sati.

Službenici koji rade na radnom mjestu komunalni redar rad započinju u 7,30 sati, a završavaju u 15,30 sati u jutarnjoj smjeni, a u popodnevnoj smjeni rad započinju u 14,00 sati, a završavaju u 22,00 sata, tjedno izmjenjujući smjene. Jedan radi subotom u jutarnjoj smjeni. U popodnevnoj smjeni stanku koriste od 18,00 do 18,30 sati.

Na radnom mjestu portira jedan namještenik započinje s radom u 6,00 sati, završava u 14,00 sati, stanku koristi od 10,00 do 10,30 sati, drugi namještenik rad započinje u 7,30 sati a završava u 15,30 sati, a treći namještenik rad započinje u 14,00 sati, završava u 22,00 sata, stanku koristi od 18,00 do 18,30 sati, tjedno izmjenjujući smjene. Jedan namještenik radi subotom od 7,30 do 15,30 sati.

Namještenicima koje rade na radnom mjestu čistačice rad započinje u 14,00 sati, a završava u 22,00 sata. Stanku koriste od 18,00 do 18,30 sati. Jedna od namještenica na radnom mjestu čistačice radi u jutarnjoj smjeni od 7,00 sati do 15,00 sati, a stanku koristi od 10,30 sati do 11,00 sati.

Vrijeme stanke ubraja se u radno vrijeme.

Dnevno radno vrijeme ne može biti kraće od 8 (osam) niti duže od 12 (dvanaest) sati, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe.

Radi dostupnosti građanima, Gradonačelnik će posebnom odlukom, uz suglasnost sindikalnog povjerenika, odrediti potrebu da pojedine službe za određeno razdoblje rade drugačije.

Djelatnik mora biti obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, u pisanom obliku, s točno naznačenim satom početka rada, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Članak 6.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju radnog vremena.

Na zahtjev djelatnika o vlastitoj evidenciji radnog vremena, ili na zahtjev sindikalnog povjerenika, pročelnik upravnog tijela dužan je dostaviti evidenciju iz stavka 1. ovog članka.

Članak 7.

Djelatnik koji radi puno radno vrijeme ima tijekom radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 (trideset) minuta, a koristi ga u skladu s Pravilnikom o unutarnjem redu.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena, niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Članak 8.

Između dva uzastopna radna dana djelatnik ima pravo na odmor od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.

Članak 9.

Djelatnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 (četdesetosam) sati neprekidno.

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da djelatnik radi na dan (dane) tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako djelatnik zbog potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovog članka, u dogovoru, odnosno prema odluci neposredno nadređenog službenika i namještenika osigurat će mu se korištenje tjednog odmora najkasnije u roku od 14 dana.

Članak 10.

Svake kalendarske godine djelatnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 (dvadeset) radnih dana.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora djelatniku se isplaćuje naknada plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Djelatniku, čija je narav posla takva da mora raditi prekovremeno ili noću ili nedjeljom ili blagdanom odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna 3 (tri) mjeseca.

Članak 11.

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

Članak 12.

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

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

Članak 13.

Djelatnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.

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

Članak 14.

Djelatnik ima pravo na 1/12 (jednu dvanaestinu) godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, nije stekao pravo na godišnji odmor, jer nije proteklo 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada,
- ako radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka čekanja prava na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestaje prije 01. srpnja tekuće godine. Djelatnik koji odlazi u mirovinu prije 01. 07. tekuće godine ima pravo na puni godišnji odmor.

Pri izračunavanju razmjernog trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan.

Članak 15.

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

1. s obzirom na uvjete rada:

- rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada utvrđenima posebnim općim aktom 2 dana
- rad u smjenama većim dijelom kalendarske godine i/ili redoviti rad subotom 2 dana

2. s obzirom na složenost poslova:

- poslovi za koje je uvjet magistar struke ili stručni specijalist određene struke odnosno visoka stručna sprema prema ranijem sustavu školovanja 4 radna dana
- poslovi za koje je uvjet stručni pristupnik ili prvostupnik određene struke odnosno viša stručna sprema prema ranijem sustavu školovanja 3 radna dana

- poslovi SSS i ostali 2 radna dana

3. s obzirom na dužinu radnog staža:

- od 5 do 10 godina radnog staža 1 radni dan
- od 10 do 15 godina radnog staža 2 radni dan
- od 15 do 20 godina radnog staža 3 radna dana
- od 20 do 25 godina radnog staža 4 radna dana
- od 25 do 30 godina radnog staža 5 radnih dana
- od 30 do 35 godina radnog staža 6 radnih dana
- od 35 do 40 godina radnog staža 7 radnih dana
- od 40 do 45 godina radnog staža 8 radnih dana
- preko 45 godina 9 radnih dana.

4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
- samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu
- djecu 3 dana
- osobi s invaliditetom 3 dana
- osobi s tjelesnim oštećenjem s najmanje 70% 2 dana

5. s obzirom na ostvarene rezultate rada:

- djelatniku ocijenjenom ocjenom "odličan" 3 dana
 - djelatniku ocijenjenom ocjenom "vrlo dobar" 2 dana
- Samohrani roditelj je roditelj koji nije u braku i ne živi u izvanbračnoj zajednici.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se sukladno prethodnom stavku, a u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 16.

Slijepi djelatnik, djelatnik donator organa, djelatnik koji radi na poslovima na kojima je priznat staž osiguranja s povećanim trajanjem, kao i djelatnik koji radi na poslovima na kojima ga ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće u potpunosti zaštititi od štetnih utjecaja ima pravo na najmanje 30 (trideset) dana godišnjeg odmora.

Dodatkom ovom Ugovoru utvrdit će se poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće otkloniti štetne utjecaje.

Članak 17.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se rasporedom korištenja godišnjih odmora.

Raspored korištenja godišnjeg odmora donosi gradonačelnik, a na prijedlog pročelnika upravnih tijela, vodeći računa o potrebama posla i o pisanoj želji svakog pojedinog djelatnika.

Raspored korištenja godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka donosi se u roku od 30 dana po isteku roka za ocjenjivanje rada djelatnika.

Članak 18.

Raspored korištenja godišnjeg odmora sadrži:

- naziv upravnog tijela,
- ime i prezime djelatnika,
- osnove i ukupno trajanje godišnjeg odmora,
- vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Članak 19.

Temeljem rasporeda korištenja godišnjeg odmora pročelnik upravnog tijela donosi, za svakog djelatnika posebno, rješenje kojim mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članaka 15. i 16. ovog Ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora, te vrijeme korištenja.

Rješenje iz stavka 1. ovog članka dostavlja se djelatniku najkasnije 15 (petnaest) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 20.

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

Članak 21.

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

Ako djelatnik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 2 (dva) tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine u kojoj se ostvaruje pravo na godišnji odmor.

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

Na zahtjev djelatnika mora mu se omogućiti korištenje godišnjeg odmora od dva tjedna neprekidno u razdoblju od 01. lipnja do 01. listopada tekuće godine.

Članak 22.

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili porodnog dopusta odnosno zbog vojne vježbe ili drugog opravdanog razloga, djelatnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Članak 23.

U slučaju prestanka službe odnosno rada zbog prelaska na rad kod drugog poslodavca, djelatnik ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo kod Poslodavca.

Članak 24.

Djelatnik ima pravo koristiti dva puta po 1 (jedan) dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan pisano obavijestiti pročelnika upravnog tijela, odnosno gradonačelnika, najmanje 1 (jedan) radni dan prije.

Članak 25.

Djelatniku se može odgoditi, odnosno prekinuti ko-

rištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova.

Odluku o odgodi odnosno prekidu godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi pročelnik upravnog tijela ili od njega ovlaštena osoba.

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

Članak 26.

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

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

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza kojeg je djelatnik 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 djelatnika zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 27.

Djelatnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće do ukupno najviše sedam radnih dana godišnje (plaćeni dopust u jednoj kalendarskoj godini), u slijedećim slučajevima:

- sklapanje braka 5 radnih dana
- rođenje djeteta 5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, brata, sestre, pastorka, usvojenika, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, osobe koju je prema odredbama zakona dužan uzdržavati, osobe koja s njim živi u izvanbračnoj zajednici ako se takva zajednica može izjednačiti s bračnom zajednicom, unuka 5 radnih dana
- smrti djeda, bake i roditelja supružnika 2 radna dana
- selidba u istom mjestu stanovanja 2 radna dana
- selidba u drugo mjesto stanovanja 3 radna dana
- teška bolesti supružnika, djeteta ili roditelja 5 radnih dana
- nastup na kulturnim i športskim priredbama 3 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste i dr. 3 radna dana
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila djelatnika 5 radnih dana

Djelatnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka.

U slučaju ponovne potrebe korištenja plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka, alineje 1, 2, 5 i 6, koja bi

prešla 7 dana plaćenog dopust u istoj kalendarskoj godini, može se iznimno odobriti, ako je službenik iskoristio sve dane godišnjeg odmora za kalendarsku godinu.

U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi, djelatnik ima pravo na dva dana plaćenog dopusta, za svako darivanje krvi, s tim da ovi dane ne ulaze u dane plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka.

Ako nije moguće da radnik koristi prvi dan na dan darivanja krvi u dogovoru s pročelnikom upravnog tijela omogućit će mu se korištenje prava u roku 60 dana od stjecanja prava.

Članak 28.

Za pripremu polaganja državnog stručnog ispita službenici imaju pravo na plaćeni dopust od 5 radnih dana bez obzira na stručnu spremu.

Za pripremu polaganja pravosudnog ispita službenici imaju pravo na plaćeni dopust i to:

- 7 radnih dana ako službenik nema obvezu polaganja ispita,
- 30 radnih dana ako je službenik obavezan polagati ispit.

Članak 29.

Ako Grad uputi djelatnika na školovanje ili usavršavanje, on ima pravo na plaćeni dopust za ukupno vrijeme školovanja, odnosno usavršavanja, a sukladno posebno sklopljenom međusobnom sporazumu.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja u zanimanju od interesa za Grad, djelatnik ima pravo na plaćeni dopust do 15 (petnaest) radnih dana godišnje.

Djelatnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, ima pravo na plaćeni dopust do 7 (sedam) radnih dana godišnje.

Članak 30.

Djelatnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti temeljem kojih ostvaruje pravo na plaćeni dopust.

Plaćeni dopust odobrava se na pisanu molbu djelatnika u vrijeme kada je nastupila okolnost zbog koje se traži, te se ne može koristiti naknadno kao stečeno pravo.

Na zahtjev poslodavca djelatnik je dužan dostaviti dokumente kao dokaz opravdanosti korištenja plaćenog dopusta.

Ako okolnost iz članka 27., 28. i 29. ovog Ugovora nastupi u vrijeme odsutnosti iz službe odnosno s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja), djelatnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

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

Članak 31.

Djelatniku se može odobriti dopust bez naknade

plaće (neplaćeni dopust) do 30 (trideset) dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Gradske uprave, a osobito radi: gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, sudjelovanja u radu udruga, stručnog obrazovanja za osobne potrebe i zbog drugih osobnih potreba.

Ako to okolnosti zahtijevaju, djelatniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka može odobriti i u trajanju dužem od 30 (trideset) dana.

Članak 32.

Za vrijeme neplaćenog dopusta djelatniku miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako zakonom nije drukčije određeno.

II. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 33.

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

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

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida, u skladu s posebnim propisima i u skladu s mogućnostima poslodavca.

Članak 34.

Dužnost je svakog djelatnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju te o sigurnosti i zdravlju drugih djelatnika i osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao Poslodavac, odnosno drugo nadležno tijelo.

Članak 35.

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

III. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 36.

Plaću djelatnika čine osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna je plaća zbroj umnoška osnovice i koeficijenta radnog mjesta na koje je djelatnik raspoređen i dodatka na radni staž.

Članak 37.

Najniža vrijednost koeficijenta za izračun plaće djelatnika u Gradskoj upravi utvrđuje se u minimalnoj vrijednosti 30% koeficijenta najsloženijih poslova, poslova pročelnika upravnih tijela, određenog Pravilnikom o unutarnjem redu Grada Velike Gorice.

Utvrđuju se vrijednosti koeficijentata složenosti poslova za razvrstavanje i vrednovanje radnih mjesta kako slijedi:

- za radna mjesta najniže složenosti poslova za koje se traži osnovna škola (nekvalificirani radnici) 30% koeficijenta najsloženijih poslova,
- za radna mjesta za koje se traži niža stručna sprema od 35% koeficijenta najsloženijih poslova,
- za radna mjesta za koje se traži srednja stručna sprema od 42,85% do 53,57% koeficijenta najsloženijih poslova,
- za radna mjesta za koje se traži završen preddiplomski studij odnosno odgovarajuća viša stručna sprema od 57,14% do 61,90% koeficijenta najsloženijih poslova,
- za radna mjesta za koje se traži završen diplomski studij odnosno odgovarajuća visoka stručna sprema od 64,28% do 85,71% koeficijenta najsloženijih poslova.

Usklađivanje s prethodnim stavcima, Poslodavac će obaviti u roku od 30 dana od dana potpisivanja Ugovora.

Članak 38.

Osnovica za obračun plaće djelatnika u Gradskoj upravi iznosi 3.050,00 kuna bruto.

O osnovici za izračun plaće ugovorne strane utvrđuju na način da se osnovica naznačena stavkom 1. ovog članka za svaku sljedeću proračunsku godinu ugovara kod planiranja proračuna.

Primjenom ovog Kolektivnog ugovora ni jednom radniku ne može biti smanjena plaća iz Rješenja o rasporedu na radno mjesto, odnosno posljednjem ispostavljenom Rješenju o plaći.

U slučaju kada je obračunata plaća prema Kolektivnom ugovoru manja od plaće obračunate i isplaćene u mjesecu koji prethodi danu početka primjenjivanja ovog Kolektivnog ugovora, razlika će se iskazati na obračunskoj listi radnika i isplatiti na teret poslodavca.

Za radnike koji će se zateći na bolovanju u mjesecu koji prethodi danu početka primjenjivanja ovog Kolektivnog ugovora, razlika plaće iskazat će se u iznosu kao da je radnik radio.

Članak 39.

Djelatniku pripada dodatak za radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5%.

Dodatak za radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta iz članka 36. stavka 2. ovog Ugovora pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Pravo na povećanje plaće po osnovi radnog staža djelatnik ostvaruje od prvog dana idućeg obračunskog raz-

doblja za obračun plaća, računajući od dana kada je ostvario pravo na obračun plaće, a što će pročelnik upravnog tijela u kojem djelatnik radi, a za pročelnike upravnih tijela gradonačelnik, utvrditi zasebnim rješenjima.

Članak 40.

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu, dodaci za rad u posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaća.

Članak 41.

Plaća se isplaćuje unatrag jedanput mjesečno za protekli mjesec, do 5-og u mjesecu.

Plaća se isplaćuje u razdoblju koje ne smije biti duže od mjesec dana.

Prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine Poslodavac je dužan djelatniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknade plaće ili otpremnine uručiti djelatniku obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz stavka 2. ovog članka su ovršne isprave.

Članak 42.

Djelatnikova osnovna plaća za vrijeme obavljanja poslova mentora uvećava se za 5% osnovne plaće djelatnika, bez obzira na broj vježbenika kojima je mentor.

Članak 43.

U slučaju privremenog premještanja djelatnika na radno mjesto čiji koeficijent je veći od koeficijenta radnog mjesta stalnog rasporeda djelatnika koji se privremeno premješta, za to razdoblje djelatnik ima pravo na povoljniji koeficijent.

Ako djelatnik po nalogu obavlja poslove više složenosti od poslova na koje je raspoređen, u trajanju od 5 radnih dana i duže, plaća mu se isplaćuje sukladno plaći radnog mjesta kojeg je obavljao po nalogu.

Za obavljanje poslova iz stavka 2. ovog članka, pročelnik upravnog tijela donosi rješenje o plaći.

Članak 44.

Djelatnik može primati plaću i druga primanja preko tekućih računa banaka prema osobnom odabiru.

Poslodavac je dužan na zahtjev djelatnika izvršiti uplatu obustave iz plaće (kredit, uzdržavanje i slično).

Članak 45.

Poslodavac ne smije bez suglasnosti djelatnika svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskratom plaće ili nekoga njezinog dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Članak 46.

Osnovna plaća djelatnika bez stalnog dodatka, uvećat će se:

- za sate rada noću 40%
- za sate prekovremenog rada 50%
- za sate rada subotom 25%
- za sate rada nedjeljom 35%
- za sate rada u drugoj smjeni, ukoliko djelatnik radi naizmjenično ili najmanje 2 (dva) radna dana u tjednu, u prvoj i drugoj smjeni 10%
- za sate dvokratnog rada s prekidom dužim od 1 sata 5%
- za sate rada na blagdane, neradne dane utvrđene zakonom i na Uskrs 150%
- za rad u turnusu 5%

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

Za vrijeme provedeno na pasivnom dežurstvu (pripravnosti za rad), utvrđeno temeljem službene evidencije o satima provedenim na pasivnom dežurstvu, djelatniku će se isplatiti 5% satnice redovnog rada u tekućem mjesecu za svaki sat pasivnog dežurstva.

U slučaju da znanstveni stupanj nije uvjet za radno mjesto na kojem djelatnik radi i ako je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta na kojem službenik radi, osnovna plaća djelatnika uvećat će se:

- ako djelatnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti ili odgovarajuće poslijediplomsko stručno usavršavanje (mr.sc.) za 10%
- ako djelatnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti, odnosno odgovarajuće poslijediplomsko stručno usavršavanje (dr.sc....) za 15%.

Djelatnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za neprekinuti ukupni radni staž u Gradu Velikoj Gorici i to za:

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

Prekidom rada ne smatra se vrijeme provedeno na novačenju, mirovanju radnog odnosa do treće godine starosti djeteta i korištenje neplaćenog dopusta radi školovanja odnosno usavršavanja.

Pod radnim stažem ostvarenim u Gradu Velika Gorica smatra se i rad kod pravnih osoba kojih je Grad Velika Gorica pravni slijednik ili osnivač, kao i radni staž ostvaren u tijelu državne uprave čije je poslove Grad preuzeo sukladno Zakonu.

Članak 47.

Prekovremenim radom smatra se svaki rad duži od 40 sati tjedno.

Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad djelatnika prema utvrđenom radnom vremenu Poslodavca, koji djelatnik obavlja naizmjenično

tijekom tjedna ili mjeseca u prijepodnevnom (I smjena), poslijepodnevnom (II smjena) ili noćnom (III smjena) dijelu dana po 8 sati u smjeni.

Ukoliko djelatnik stalno radi u drugoj smjeni ne radi se o smjenskom radu i nema pravo na dodatak za rad u drugoj smjeni

Radom u turnusu smatra se rad djelatnika prema utvrđenom radnom vremenu Poslodavca koji djelatnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca po 12 (dvanaest) sati u turnusu u ciklusima 12/24-12/48.

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

Prekovremenim radom, kad je rad djelatnika organiziran u smjenama ili u turnusu, smatra se svaki sat rada duži od redovnog mjesečnog fonda radnih sati, kao i svaki sat rada duži od predviđenog rada utvrđenog dnevnim rasporedom rada.

Ako je rad djelatnika organiziran na drugačiji način, prekovremeni rad je rad duži od 40 (četrdeset) sati tjedno.

Redovni mjesečni fond radnih sati su sati koje djelatnik treba raditi u tekućem mjesecu, a dobije se na način da se broj radnih dana u tekućem mjesecu pomnoži sa 8 (osam) sati.

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

Djelatnik će u dogovoru s poslodavcem odlučiti kada će koristiti slobodne dane s osnova prekovremenog rada ili će tražiti uvećanje osnovne plaće s tog osnova.

Radna mjesta s posebnim i/ili otežanim uvjetima rada Poslodavac će utvrditi općim aktom sukladno zakonu.

Članak 48.

Djelatniku pripada naknada plaće kada je zbog razloga predviđenih zakonom, ovim Ugovorom, Pravilnikom i drugim propisom bio spriječen raditi.

Djelatnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio u sljedećim slučajevima:

- korištenja godišnjeg odmora,
- korištenja plaćenog dopusta,
- državnih blagdana utvrđenih zakonom,
- stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac,
- izobrazbe za potrebe sindikalne aktivnosti te drugih razloga predviđenih zakonom, ovim Ugovorom ili drugim propisom,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje djelatnik nije odgovoran.

Članak 49.

Ako je djelatnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo bolovanje.

Naknada plaće zbog bolovanja koje se isplaćuje na teret HZZO-a isplaćuje se u visini koju obračunava HZZO.

U slučaju bolovanja zbog profesionalne bolesti i/ili nesreće na radu bez krivnje djelatnika, djelatniku pripada pravo na naknadu u visini od 100% njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo koristiti bolovanje.

U slučaju bolovanja koje traje duže od 42 dana zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu, djelatniku pripada naknada plaće u visini 100% iznosa osnovne plaće bez obzira na visinu refundacije naknade od strane HZZO-a. Razliku naknade do 100% iznosa snosi poslodavac.

Ozljeda na radu je ona ozljeda djelatnika nastala na radnom mjestu, redovitom putu od stana do mjesta rada i obratno, na putu poduzetom radi izvršavanja radnih zadataka (službeni put i sl.) i na putu poduzetom radi stupanja na rad, a koja je prouzročena neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizikalnim ili kemijskim djelovanjem i koja je uzročno vezana uz obavljanje radnih zadataka.

Ozljedom na radu ne smatra se ona ozljeda djelatnika koja je nastala nakon napuštanja radnog mjesta zbog obavljanja privatnih poslova.

IV. OSTALA MATERIJALNA PRAVA DJELATNIKA

Regres

Članak 50.

Djelatniku pripada pravo na prigodnu nagradu - regres za korištenje godišnjeg odmora do 50 posto neoporezive nagrade sukladno odredbama Pravilnika o porezu na dohodak, o čemu odluku o isplati donosi poslodavac.

Ugovorne su strane sporazumne da će prije utvrđivanja Prijedloga proračuna za svaku sljedeću godinu pregovarati i utvrditi visinu regresa za iduću godinu, u skladu s proračunskim mogućnostima Poslodavca.

Regres iz stavka 1. ovog članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije u srpnju tekuće godine.

Djelatnik koji naknadno stekne pravo na godišnji odmor ima pravo na isplatu istog iznosa regresa kao i ostali radnici.

Djelatnik koji ostvari pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od 18 radnih dana ima pravo na isplatu regresa u razmjernom iznosu.

Otpremnina

Članak 51.

Djelatnik, ako mu se radni odnos otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada ima pravo na otpremninu.

Otpremnina se utvrđuje u visini jedne cijele prosječne

ne mjesečne plaće koju je djelatnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, a za svaku navršenu godinu rada u Gradu Velika Gorica.

Ukupni iznos otpremnine iz stavka 2. ovog članka ne može biti veće od 9 pojedinačnih plaća koje je djelatnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa.

Plaća u smislu ovog članka je plaća u bruto iznosu.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplatit će se djelatniku posljednjeg dana rada.

Pravo na otpremninu, sukladno ovom članku, ne ostvaruje djelatnik kojemu se radni odnos otkazuje radi teže povrede rada.

Pod radnim stažem ostvarenim u Gradu Velika Gorica smatra se i rad kod pravnih osoba kojih je Grad Velika Gorica pravni slijednik ili osnivač, kao i radni staž ostvaren u tijelu državne uprave čije je poslove Grad preuzeo sukladno Zakonu.

Prekidom rada ne smatra se vrijeme provedeno na novačenju, mirovanju radnog odnosa do treće godine starosti djeteta i korištenje neplaćenog dopusta radi školovanja odnosno usavršavanja.

Članak 52.

Djelatnik kojemu sporazumno, na temelju pisanog otkaza djelatnika ili po sili Zakona prestaje radni odnos radi odlaska u mirovinu, ima pravo na otpremninu u iznosu tri prosječne plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini.

Pomoći

Članak 53.

Obitelj umrlog djelatnika ima pravo na pomoć:

- u slučaju smrti djelatnika na radu, u visini najmanje tri prosječne plaća isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini i naknadu troškova pogreba,
- u ostalim slučajevima smrti djelatnika, u visini jedne prosječne plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini i naknadu troškova pogreba.
- Djelatniku kojemu umre supružnik, dijete ili roditelj, ima pravo na pomoć u visini najmanje jedne prosječne plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini.
- Pod troškovima pogreba iz stavka 1. ovog članka podrazumijevaju se troškovi zemljanog groba u mjestu prebivališta i maksimalno 2 plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini, za troškove lijesa s ukupnom opremom, prijevoz i uslugu pokopa.

Članak 54.

Djelatnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana ili porodijskog dopusta do jedne godine starosti djeteta, jednom godišnje u visini najmanje jedne prosječne plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini

- kada ga teško pogodi elementarna nepogoda, ima pravo na pomoć u visini najmanje jedne prosječne plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini
- nastanka teške invalidnosti na radu, u visini 3 (tri) plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini,
- nastanka teže invalidnosti djelatnika, djeteta ili supružnika djelatnika, u visini najmanje jedne plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini,
- rođenja djeteta, u visini 50% plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini.

Nastanak invalidnosti djelatnika i supružnika utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja o općoj odnosno profesionalnoj nesposobnosti za rad.

Nastanak invalidnosti malodobnog djeteta utvrđuje se pravomoćnim rješenjem o invalidnosti nadležne službe socijalne skrbi.

Djelatnik pravo na pomoć kod utvrđene teže invalidnosti malodobnog djeteta jedanput u kalendarskoj godini, po proteku godine u kojoj je ista utvrđena, a u visini najmanje jedne prosječne plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini.

Radi pokrivanja participacije pri liječenju i radi kupnje, odnosno nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova za djelatnika, djelatnikovo dijete ili supružnika koja bi pomagala i lijekovi su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke prijeko potrebni i nenadomjestivi za zaposlenika, dijete ili supružnika, djelatniku pripada pomoć u iznosu najmanje jedne prosječne plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini.

Na zahtjev, djelatnik će dostaviti potrebnu dokumentaciju kao dokaz prava na pomoć iz ovog članka.

Odluku o isplati pomoći iz ovog članka donosi gradonačelnik na molbu djelatnika ili njegove obitelji.

Dnevnice

Članak 55.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje ukoliko nije uračunat u kotizaciju.

Dnevnice za službeno putovanje utvrđuju se u visini neoporezivog iznosa, a sukladno pozitivnim propisima.

Za vrijeme provedeno na službenom putu od 12 do 24 sata radniku pripada iznos jedne dnevnicke.

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju od 8 do 12 sati radniku pripada iznos od ½ dnevnicke.

Pravo na dnevnice iz ovog članka i pravo na prekovremeni rad iz ovog Ugovora međusobno se isključuju.

Članak 56.

Za vrijeme rada izvan sjedišta Gradske uprave i izvan mjesta njegova prebivališta na udaljenosti većoj od 50 (pedeset) km, djelatnik 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 djelatniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

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

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

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 57.

Djelatniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta upravnog tijela, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta upravnog tijela.

Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa, a sukladno pozitivnim propisima.

Naknada za odvojeni život, terenski dodatak i dnevnice međusobno se isključuju.

Prijevoz

Članak 58.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i/ili međumjesnim prijevozom.

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

Ako radnik mora s postaje međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Ako nije organiziran međumjesni javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte međumjesnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.

Ako postoji više mogućnosti korištenja javnog prijevoza o povoljnosti odlučuje poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika, uvažavajući racionalnost troškova.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se radniku zajedno sa plaćom.

Zbog korištenja godišnjeg odmora radniku se naknada troškova prijevoza neće isplatiti za mjesec srpanj.

Za vrijeme porodnog dopusta i bolovanja dužeg od 15 dana radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio troškova prijevoza.

Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ima pod jednakim uvjetima iz ovog članka i onaj radnik koji ne koristi javni prijevoz, nego osobni automobil i sl.

Pravo na troškove prijevoza nema onaj radnik koji ostvaruje pravo na besplatan prijevoz.

Pravo na naknadu troškova prijevoza nema radnik koji ima službeni auto u stalnom korištenju.

Članak 59.

Ako je djelatniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, naknadit će mu se troškovi po prijednom kilometru sukladno pozitivnim propisima (porezni propisi).

Osiguranje

Članak 60.

Djelatnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja tijekom 24 (dvadeset i četiri) sata.

Preslika police osiguranja prilog je i sastavni dio ovog Ugovora, a buduće police dostavljaju se po sklapanju sindikalnom povjereniku za svaku osiguravatelju godinu.

Stambene potrebe djelatnika

Članak 61.

Ugovorne su strane sporazumne da će, sukladno pozitivnim propisima, a u okviru svojih prava i obveza razraditi mogućnost sudjelovanja u zadovoljavanju stambenih potreba zaposlenih u Gradskoj upravi te u skladu s mogućnostima sufinancirati stambene projekte koje sindikati provode u svrhu stambenog zbrinjavanja svojih članova.

Jubilarnе nagrade

Članak 62.

Nakon određenog broja godina neprekinutoga ukupnog radnog staža djelatnik ima pravo na jubilarnu nagradu. Jubilarna nagrada isplatit će se u slijedećim neto iznosima:

- 5 godina radnog staža - 1.000,00 kuna
- 10 godina radnog staža - 1.500,00 kuna
- 15 godina radnog staža - 2.000,00 kuna
- 20 godina radnog staža - 2.500,00 kuna
- 25 godina radnog staža - 3.000,00 kuna
- 30 godina radnog staža - 3.500,00 kuna
- 35 godina radnog staža - 4.000,00 kuna
- 40 godina radnog staža - 4.500,00 kuna
- 45 godina radnog staža - 5.000,00 kuna.

Jubilarna nagrada isplatit će se djelatniku prvog narednog mjeseca u kojem je djelatnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Prekidom u stažu ne smatra se prekid do uključivo 8 dana, kao i razdoblja mirovanja prava i obveza iz radnog odnosa utvrđena sukladno pozitivnim propisima.

Ostalo

Članak 63.

Djelatniku, roditelju djeteta do 15 godina starosti i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi dana Sv. Nikole,

najmanje u neoporezivom iznosu utvrđenom pozitivnim propisom.

Ako su oba roditelja zaposlena u Gradu Velika Gorica, poklon iz stavka 1. ovog članka isplatit će se roditelju koji ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji prema Zakonu o porezu na dohodak.

O visini dara za djecu poslodavac i sindikat pregovarat će svake godine u postupku donošenja Gradskog proračuna, s time da, ako se dogovor ne postigne, dar za dijete iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata dara za djecu u visini koja proizlazi temeljem ugovor između poslodavca i sindikata.

Članak 64.

Za božićne blagdane djelatnicima će se isplatiti božićnica najmanje u visini preostale neisplaćene prigodne godišnje nagrade, sukladno odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.

O visini božićnice poslodavac i sindikat pregovarat će svake godine u postupku donošenja Gradskog proračuna, s time da, ako se dogovor ne postigne, božićnica iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata božićnice u visini koja proizlazi temeljem ugovor između poslodavca i sindikata.

Članak 65.

Djelatniku se može jednom godišnje uručiti dar u naravi čija vrijednost ne prelazi iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Djelatniku kojem prestaje radni odnos zbog odlaska u mirovinu može se uručiti dar u naravi čija vrijednost zavisi o proračunskim mogućnostima i odluci gradonačelnika.

Članak 66.

Za službenike i namještenike osigurat će se sredstva i organizirati sistematski liječnički pregled putem dopunskog zdravstvenog osiguranja.

Članak 67.

Djelatniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

Posebnim ugovorom zaključenim između djelatnika i Poslodavca uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovog članka.

V. ZAŠTITA PRAVA DJELATNIKA

Članak 68.

Sva rješenja o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti iz radnog odnosa, obvezatno se u pisanom obliku, s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku dostavljaju radniku.

Protiv rješenja iz stavka 1. ovog članka djelatnik ima pravo uložiti žalbu, osobno ili preko sindikalnog povjerenika u roku od 15 dana po primitku rješenja, ako zakonom nije propisano drugačije.

Poslodavac je dužan o žalbi odlučiti u roku od 15 dana od dana njegova primitka.

Članak 69.

Odlučujući o izjavljenoj žalbi djelatnika na odluku iz članka 68. ovog Ugovora, gradonačelnik ili od njega druga ovlaštena osoba, dužan je prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to djelatnik zahtijeva.

Članak 70.

U slučaju kada djelatnik daje otkaz, dužan je odrediti otkazni rok u trajanju od mjesec dana, osim ako s poslodavcem ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

Članak 71.

Djelatnik za čijim je radom prestala potreba kod Poslodavca, ima u roku od 2 (dvije) godine prednost kod prijma u radni odnos u Gradsku upravu, ako se u tom vremenu ukaže potreba za obavljanjem poslova radnog mjesta na koje je djelatnik bio raspoređen u trenutku kada je za njegovim radom prestala potreba, uz uvjet da ima najmanje stručnu spremu propisanu za obavljanje tog radnog mjesta.

Članak 72.

Djelatniku kojem nedostaje najviše pet godina života do ostvarenja uvjeta za mirovinu ne može prestatu radni odnos, bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka rada po sili zakona.

Djelatnik kojem nedostaje najviše 5 (pet) godina života do ostvarenja uvjeta za mirovinu, može ostati neraspoređen s tim da do umirovljenja ima pravo na naknadu plaće u visini koju je ostvario u mjesecu koji je prethodio mjesecu kad je stavljen na raspolaganje.

Članak 73.

Ako ovlaštena osoba, odnosno tijelo ocijeni da kod djelatnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi djelatniku drugo radno mjesto, čije poslove je on sposoban obavljati, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima radnog mjesta na koje je prethodno bio raspoređen.

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

Djelatnik iz stavaka 1. i 2. ovog članka, kojem nedostaje najviše 5 godina života do ostvarenja uvjeta za mirovinu, ima pravo na plaću prema dosadašnjem rješenju o rasporedu na radno mjesto, ako je to za njega povoljnije.

Članak 74.

Naknada plaće koja djelatniku invalidu pripada od dana nastanka profesionalne nesposobnosti za rad ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može biti manja od iznosa osnovne plaće za radno mjesto na koje je do tada bio raspoređen.

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

Članak 75.

Djelatniku je poslodavac dužan osigurati pravnu pomoć u postupcima koji su protiv djelatnika pokrenuti od strane trećih osoba zbog obavljanja poslova i zadataka koji su mu u opisu radnog mjesta, osim ako se za isti slučaj pred službeničkim sudom vodi postupak protiv djelatnika te je u tom postupku proglašen odgovornim za tešku povredu službene dužnosti.

VI. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA DJELATNIKA

Članak 76.

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

Članak 77.

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

Dostojanstvo djelatnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja Poslodavca, nadređenih, sudjelatnika i osoba s kojima djelatnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Članak 78.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema djelatniku uzrokovano nekim od temelja iz članka 79. ovog Ugovora, a ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva djelatnika, te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 79.

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

Članak 80.

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

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

- Seksističko ponašanje kojim se osobe dugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprihvatljivim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokuša ostvariti neželjeni tjelesni kontakt,
- nedolični prijedlozi spolne ili druge naravi,
- uvrede, prijetnje, psovke, omalovažavanje i uznemiravajući telefonski pozivi,
- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju,
- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome,
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili pak davanje dezinformacija,
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili ne dodjeljivanje zadataka, odnosno zahtjevi za obavljanjem poslova kojim se djelatnik stavlja u ponižavajući položaj.

Članak 81.

Djelatnik je dužan prigodom obavljanja poslova svojeg radnog mjesta ponašati se i postupati na način koji ne uznemiruje druge djelatnike, te u granicama svojih ovlasti spriječiti uznemiravanje od drugih djelatnika i trećih osoba i o uznemiravanju obavijestiti nadležnu osobu.

Članak 82.

U slučaju neželjenog ponašanja odnosno uznemiravanja, djelatnik se može obratiti neposredno nadređenom odnosno pročelniku upravnog tijela. Sindikalnom povjereniku ili ovlaštenoj osobi od gradonačelnika za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva.

Postupak zaštite dostojanstva djelatnika koji je podnio prijavu zbog uznemiravanja povjerljive je naravi.

Za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za postupak zaštite dostojanstva djelatnika nadležna je ovlaštena osoba (povjerljivi savjetnik) koju imenuje gradonačelnik, uz prethodno pribavljenu suglasnost sindikata.

Članak 83.

Djelatnikova pisana ili usmena pritužbom uzeta na zapisnik, o uznemiravanju dostavlja se ovlaštenoj osobi iz članka 82. stavak 3. ovog Ugovora.

O usmenoj pritužbi sastavlja se bilješka koju potpisuje djelatnik koji pritužbu podnosi.

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

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

Ako se pritužba radi uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnom odnosu kod poslodavca, poslodavac će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđivanja činjeničnog stanja iz pritužbe, pritom vodeći računa o zaštiti dostojanstva djelatnika i interesima Poslodavca.

Članak 84.

O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojega ovlaštena osoba, ako je utvrdila uznemiravanje, predlaže mjere zaštite dostojanstva.

Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od 8 (osam) dana od dana podnošenja pritužbe o uznemiravanju.

Ako ovlaštena osoba u roku iz stavka 1. ovog članka ne poduzme mjere radi sprječavanja uznemiravanja djelatnika ili ako su poduzete mjere očito neprimjerene, oštećeni djelatnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 (osam) dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Također, ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će ovlaštena osoba zaštititi dostojanstvo djelatnika, djelatnik nije dužan dostaviti pritužbu o uznemiravanju i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od 8 (osam) dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 1.i 2.ovog članka djelatnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 85.

Uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja ovlaštena osoba, kada utvrdi da uznemiravanje djelatnika postoji, predlaže neku od sljedećih mjera za zaštitu dostojanstva:

- izmjenu rasporeda rada tako da se izbjegne rad uznemiravanog djelatnika i uznemiravatelja,
- razmještaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost u zajedničkom prostoru uznemiravanog djelatnika i uznemiravatelja,
- usmeno upozorenje uznemiravatelju,
- pisano upozorenje uznemiravatelju, uz najavu pokretanja disciplinskog postupka,
- pokretanje disciplinskog postupka.

Članak 86.

Za slučaj da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu kod Poslodavca, a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiranim djelatnikom, ovlaštena osoba može predložiti gradonačelniku ili drugoj ovlaštenoj osobi, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja, sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će, u slučaju ponovnog uznemiravanja, poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu uznemiravanog djelatnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim poslodavcem,
- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca uznemiravatelja i predložiti poduzimanje konkretnih mjera za sprečavanje daljnjeg uznemiravanja.

Članak 87.

U svrhu stvaranja ozračja tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe djelatnika u lokalnoj službi poslodavac će voditi posebnu brigu o informiranju, osvješćivanju i senzibiliziranju zaposlenih u lokalnim tijelima za problematiku zaštite dostojanstva, te edukaciji ovlaštenih osoba.

VII. INFORMIRANJE

Članak 88.

Gradonačelnik ili druga ovlaštena osoba dužni su djelatniku odnosno sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za ekonomski i socijalni položaj djelatnika, a posebno:

- o odlukama koje utječu na socijalni položaj djelatnika,
- o rezultatima rada,
- o prijedlozima odluka i općih akata kojima se u skladu s ovim Ugovorom uređuju osnovna prava i obaveze iz radnog odnosa,
- o mjesečnim obračunima plaća djelatnika, uz njihov pristanak.

Informacije o rezultatima rada gradonačelnik ili druga ovlaštena osoba osiguravaju po isteku određenog razdoblja iz stavka 1. ovog članka, a informacije o planovima i prijedlozima akata djelatnicima se daju na uvid prije njihova usvajanja.

VIII. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 89.

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

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

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pritisak gradonačelnika ili druge ovlaštene osobe na djelatnike članove sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 90.

Sindikati se obvezuju da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

Sindikati su dužni obavijestiti Poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 91.

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

Članak 92.

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to 3 (tri) sata po članu sindikata godišnje.

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

Članak 93.

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

Članak 94.

Sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge djelatnike zbog obavljanja sindikalne aktivnosti.

Članak 95.

Za vrijeme obnašanja dužnosti i 6 (šest) mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti sindikalnom povjereniku bez suglasnosti Sindikata, ne može:

- prestati rad, osim po sili zakona,
- te ga se ne može bez njegove suglasnosti:
 - premjestiti na drugo radno mjesto u okviru istog ili drugog upravnog tijela, odnosno premjestiti na rad izvan mjesta njegova stanovanja,
 - pokrenuti protiv njega postupak zbog povrede službene dužnosti, kao ni udaljiti s rada zbog pokretanja kaznenog postupka.

Članak 96.

Prije donošenja odluka važnih za položaj djelatnika, pročelnik upravnog tijela odnosno gradonačelnik ili druga

ovlaštena osoba, mora se savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim ovlaštenim predstavnikom Sindikata o namjeravanoj odluci i mora mu, pravodobno priopćiti sve podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj djelatnika.

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

- donošenju, izmjeni i dopuni akata kojima se reguliraju prava iz rada i po osnovi rada djelatnika,
- planu zapošljavanja, premještanja i otkazu djelatniku,
- mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- uvođenju nove tehnologije, te promjeni u organizaciji i načinu rada,
- planu godišnjih odmora,
- rasporedu radnog vremena,
- noćnom radu,
- nadoknadama za izume i tehničko unapređenje,
- donošenju programa zbrinjavanja viška djelatnika i dr.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može se o dostavljenom prijedlogu odluke iz stavka 1. ovog članka očitovati u roku od 8 (osam) dana.

Pročelnik upravnog tijela odnosno Gradonačelnik ili druga ovlaštena osoba, dužna je razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluka iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 97.

Pročelnik upravnog tijela odnosno Gradonačelnik ili druga ovlaštena osoba, dužan je razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi s ostvarenjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada i o zauzetim stajalištima je dužan u roku od 8 (osam) dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat.

Pročelnik upravnog tijela odnosno Gradonačelnik ili druga ovlaštena osoba, dužan je primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku djelatnika, najkasnije u roku od 8 (osam) dana od predaje pisanog zahtjeva za prijam.

Članak 98.

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

- odgovarajući prostor za rad Sindikata i održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa, interneta i drugih raspoloživih tehničkih pomagala,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine a, prema potrebi, i drugih davanja preko isplatnih lista u

računovodstvu, odnosno prigodom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a temeljem pisane izjave člana Sindikata (pristupnica i sl.).

- U okviru svojih mogućnosti, Poslodavac će podržavati i pomagati sindikalno djelovanje od općeg društvenog značaja, posebno djelovanje od interesa za Grad Velika Gorica i Republiku Hrvatsku, kako u zemlji, tako i u inozemstvu.

Članak 99.

Sindikalni čelnik koji profesionalno obavlja dužnost predsjednika Sindikata ili drugu sindikalnu funkciju, a kojemu za vrijeme obnašanja dužnosti prestaje radni odnos u upravnom tijelu, ima se pravo, nakon isteka mandata, ako ponovo ne bude imenovan 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 uređuju se pisanim sporazumom sklopljenim između Poslodavca i Sindikata.

Članak 100.

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

- sudjelovati u planiranju mjera za unaprjeđivanje uvjeta rada,
- biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje službenika i namještenika
- primati primjedbe djelatnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima djelatnika,
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje djelatnika, a državno tijelo to propušta ili odbija učiniti,
- školovati se za obavljanje poslova zaštite na radu, stalno proširivati i unaprjeđivati svoje znanje, pratiti i prikupljati informacije odgovarajuće za rad na siguran način,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale djelatnike za rad na siguran način.
- Ukoliko u Gradskoj upravi nije izabran povjerenik zaštite na radu u skladu s propisima s područja zaštite na radu u roku od 90 (devedeset) dana od početka primjene Kolektivnog ugovora, onda ga može imenovati Sindikat.

IX. *MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH I INDIVIDUALNIH RADNIH SPOROVA*

Članak 101.

Za rješavanje kolektivnih radnih sporova između potpisnika ovog Ugovora, koje nije bilo moguće riješiti me-

đusobnim pregovaranjem, mora se provesti postupak mirenja.

Članak 102.

Postupak mirenja provodi Mirovno vijeće.

Mirovno vijeće ima 3 (tri) člana.

Svaka ugovorna strana imenuje po jednog člana.

Stranke su suglasne da će trećeg člana Mirovnog vijeća, kao predsjednika, imenovati konsenzusom iz redova nositelja pravosudnih funkcija odnosno priznatih pravnih stručnjaka.

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 navode i prijedloge ugovornih strana, a po potrebi će se prikupiti potrebne obavijesti i saslušati stranke.

Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

Članak 105.

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

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

Članak 106.

Ugovorne strane suglasne su da će sve individualne radne sporove rješavati mirenjem na način i po postupku predviđenim Pravilnikom o mirenju u individualnim radnim sporovima.

Ugovorne strane suglasne su da će u roku od 90 dana od potpisivanja ovoga Ugovora donijeti Pravilnik o mirenju u individualnim radnim sporovima uz prethodnu suglasnost sindikata.

Stručne i organizacijsko-administrativne poslove u postupku mirenja iz stavka 1. ovoga članka obavljat će tajnik kojeg imenuje poslodavac iz redova djelatnika uz prethodnu suglasnost sindikata.

X. *ŠTRAJK*

Članak 107.

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

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

Članak 108.

Štrajk se poslodavcu mora najaviti najkasnije 3 (tri)

dana prije početka.

U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi štrajka, mjesto, datum i sat početka štrajka.

Članak 109.

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.

Člana 110.

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

Članak 111.

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

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

Članak 112.

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od 8 (osam) dana od dana dostave prijedloga poslodavca Sindikatu, pravila će utvrditi arbitraž, sukladno sastavu koje se utvrđuje primjenom članka 102. ovog Ugovora.

Pravila iz stavka 1. ovog članka arbitraž je dužna donijeti u roku od 8 (osam) dana od dana primitka prijedloga.

Članak 113.

Ako Poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 111. ovog Ugovora do dana početka postupka mirjenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 114.

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

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

Članak 115.

Sudioniku štrajka mogu se plaća i dodaci na plaću smanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

Članak 116.

Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u njemu su-

kladno odredbama ovog Ugovora ne predstavlja povredu radne dužnosti.

Članak 117.

Djelatnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge djelatnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama zakona, odredbama ovog Ugovora i pravilima Sindikata, niti smije biti na bilo koji način prisiljen sudjelovati u štrajku, ako to ne želi.

Članak 118.

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

XI. SOCIJALNI MIR

Članak 120.

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

Izuzetno, dozvoljen je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovog Ugovora, ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima zaposlenih u određenoj drugoj djelatnosti.

XII. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA

Članak 121.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju u roku od 30 (trideset) dana od dana potpisivanja ovog Ugovora.

Komisija ima 4 (četiri) člana, od kojih svaka ugovorna strana imenuje 2 (dva).

Komisija donosi poslovnik o radu.

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

Komisija je dužna odgovoriti na postavljeni upit u pravilu u roku od 60 dana od dana zaprimanja upita.

Ugovorne strane su se dužne pridržavati danog tumačenja.

Sjedište komisije je u gradskoj upravi Grada Velike Gorice, Velika Gorica, Trg kralja Tomislava 34.

XIII. CIJENA RADA

Članak 122.

Poslodavac i sindikat započeti će pregovore o osnovici za plaće i o ostalim materijalnim pravima iz ovog Ugovora, najkasnije 3 mjeseca prije utvrđivanja prijedloga proračuna za narednu proračunsku godinu.

XIV. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 123.

Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kad ga potpišu ovlaštene predstavnici ugovornih strana.

Članak 124.

Ovaj se Ugovor sklapa na neodređeno vrijeme.

Članak 125.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

U ime sindikata prijedlog izmjena i dopuna ovoga Ugovora podnosi Pregovarački odbor.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 (trideset) dana od dana primitka prijedloga.

U protivnom, stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

Članak 126.

Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Ugovor.

Otkazni rok je 3 (tri) mjeseca od dana dostave otkaza drugoj strani.

Članak 127.

Nakon donošenja zakona kojim će se urediti plaće lokalnih službenika, poslodavac i sindikat započet će pregovore o usklađivanju ovoga Ugovora s odredbama navedenog zakona.

Članak 128.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisivanja, primjenjuje se od 1. veljače 2009. godine i bit će objavljen u Službenom glasniku Grada Velike Gorice.

VI. Aneks kolektivnom ugovoru za zaposlene u upravnim tijelima Grada Velika Gorica KLASA: 022-01/2015-01/85 URBROJ: 238-31-13-2016-15 od 24. ožujka 2016. godine:

Članak 6.

Ugovorne strane suglasne su da imenuju zajedničku komisiju sa zadaćom da do kraja travnja 2016. godine izradi pročišćeni tekst Ugovora, kako bi do kraja 2016. godine proveli pregovaranje s ciljem usuglašavanja teksta Ugovora s pozitivnim propisima.

KLASA: 022-01/2015-01/85

URBROJ: 238-31-13-2016-18

Za Grad Veliku Goricu

Gradonačelnik: **Tonino Picula, v.r.**

Za Sindikat državnih i lokalnih službenika i

namještenika Republike Hrvatske

Predsjednik Sindikata **Boris Pleša, v.r.**

Za Sindikalnu podružnicu službenika i amještenika Grada

Velike Gorice Povjerenica: **Mirjana Hrženjak, v.r.**

Sukladno članku 9. IX. Aneksa Kolektivnom Ugovoru za zaposlene u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Velika Gorica KLASA: 007-04/2015-01/94 URBROJ: 238-31-13-2016-20 od 23. ožujka 2016. godine, zajednička komisija Grada Velike Gorice i Sindikata javnih profesionalnih vatrogasnih postrojbi Hrvatske, Podružnica Velika Gorica utvrdila je 05. svibnja 2016. godine pročišćeni tekst koji sadrži osnovni kolektivni ugovor sa svim izmjenama i dopunama (Službeni glasnik GVG br. 19/07., 15/09., 1/10., 1/11., KLASA: 007-04/2011-01/24 URBROJ: 238-33-10-2011-1 od 21. ožujka 2011., 8/11., 10/12., 11/12., 7/14 i KLASA: 007-04/2015-01/94 URBROJ: 238-31-13-2016-20 od 23. ožujka 2016. godine)

Za Grad Veliku Goricu	Za Sindikat javnih profesionalnih vatrogasnih postrojbi Hrvatske, Podružnicu Velika Gorica
Mirjana Hrženjak	Roman Gotal
Marija Ilečić	Ratko Galeković

KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Grada Velike Gorice (pročišćeni tekst)

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim kolektivnim ugovorom za radnike u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Velike Gorice (u daljnjem tekstu Ugovor) utvrđuju se prava i obveze potpisnika ovog Ugovora te prava i obveze iz rada i na osnovi rada radnika u Javnoj vatrogasnoj postrojbi, kojoj je osnivač Grad Velika Gorica .

Članak 2.

Svaki radnik obvezan je Ugovorom preuzete poslove određenog radnog mjesta obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama Poslodavca, odnosno osoba ovlaštenih od strane poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada te općim aktima Poslodavca. Poslodavac, uz puno poštivanja prava i dostojanstva svakog radnika, jamči isplatu plaća za obavljeni rad te izvršavanje drugih obveza utvrđenim ovim Ugovorom, Ugovorom o radu i Zakonom o radu.

Članak 3.

Ovaj ugovor obvezuje njegove potpisnike kao i sindikate koji mu naknadno pristupe.

Odredbe ovoga ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako pojedina pitanja za radnike nisu povoljnije uređena drugim propisom ili općim aktom.

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

Radnika na neodređeno odnosno određeno radno vrijeme poslodavac prima putem javnog natječaja.

U iznimnim slučajevima zasnivanje radnog odnosa

na određeno vrijeme radi zamjene privremeno odsutnog radnika, može se zasnovati bez raspisivanja natječaja, ali najduže do 90 dana.

Probni rad

Članak 5.

Prilikom sklapanja ugovora o radu ugovara se probni rad, u trajanju od 90 dana.

Probni se rad iznimno može produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan.

Članak 6.

Otkaz zbog ne udovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen u pisanom obliku.

Ako otkaz iz stavka 1. ovog članka Poslodavac ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

Pripravnički staž

Članak 7.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad u zvanju za koje se školovao.

Stručni ispit

Članak 8.

Ako pripravnik ne položi stručni ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana. Ako ni tada ne položi, Poslodavac će mu otkazati ugovor o radu.

3. RADNO VRIJEME

Članak 9.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u 5 radnih dana od ponedjeljka do petka po 8 sati, a na poslovima koji zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena rad se raspoređuje u turnusni raspored po 12 sati.

Redovni mjesečni fond radnih sati su sati koje radnik treba raditi u tekućem mjesecu, a dobije se na način da se broj radnih dana (od ponedjeljka do petka) u tekućem mjesecu pomnoži s 8 (osam) sati.

Radnicima koji rade u petodnevnom radnom tjednu, naprijed navedeni mjesečni fond sati uvećava se za sate koji se dobiju množenjem broja dana blagdana koji «padaju» u tekućem mjesecu u dane od ponedjeljka do petka s 8 sati.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima, u skladu s godišnjim planom i programom rada, utvrđuje pisanom odlukom Poslodavac, uz prethodno savjetovanje sa sindikatom.

Dnevno radno vrijeme ne može biti kraće od 8 niti dulje od 12 sati, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

4. ODMORI I DOPUSTI**Stanka****Članak 10.**

Odmor u tijeku rada (stanka) svakodnevno traje najmanje 30 minuta.

Radnik koji radi u turnusima od 12 sati ima pravo na odmor u trajanju od 60 minuta ili 2 puta po 30 minuta ukoliko narav posla to dozvoljava.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

U pravilu, vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka Poslodavac ne može odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Odmor između dva radna dana i najduže neprekidno trajanje rada

Članak 11.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno. Radnik ne smije raditi više od 12 sati neprekidno, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.).

Tjedni odmor**Članak 12.**

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

Godišnji odmor**Članak 13.**

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 dana, koliko iznosi Zakonom o radu određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

1.s obzirom na složenost poslova:

- poslovi za koje je uvjet magistar struke ili stručni specijalist određene struke odnosno visoka stručna sprema prema ranijem sustavu školovanja 4 radna dana
- poslovi za koje je uvjet stručni pristupnik ili prvostupnik određene struke odnosno viša stručna sprema prema ranijem sustavu školovanja 3 radna dana
- poslovi SSS i ostali 2 radna dana

2.s obzirom na dužinu radnog staža:

- od 5 do 10 godina radnog staža 2 radna dana
- od 10 do 15 godina radnog staža 3 radna dana
- od 15 do 20 godina radnog staža 4 radna dana
- od 20 do 25 godina radnog staža 5 radna dana
- od 25 do 30 godina radnog staža 6 radna dana
- od 30 i više godina radnog staža 7 radna dana

3.s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom 2 radna dana

- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po 1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na drugu djecu 3 radna dana
- samohranom roditelju za svako malodobno dijete 2 radna dana
- invalidu 2 radna dana

4. radnik na poslovima s povećanim trajanjem

2 radna dana

5.prema doprinosu u radu:

- za uspješne rezultate rada 1 radni dan
- za naročito uspješne rezultate 2 radna dana

Samohrani roditelj je roditelj koji nije u braku i ne živi u izvanbračnoj zajednici.

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

Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se sukladno stavku 1. ovog članka, a u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 14.

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

Radniku čija je narav službe (posla) takva da mora raditi u turnusima, prekovremeno, noću, nedjeljom ili blagdanom odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna 3 mjeseca.

Članak 15.

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

Članak 16.

Radnik 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 neprekidnoga rada.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vršenja dužnosti građana u obrani ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 17.

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

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije prvog srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 18.

Radnik koji radi na poslovima na kojima, ni uz primjenu mjere zaštite na radu, nije moguće u potpunosti zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana.

Nemogućnost potpune zaštite na radu iz stavka 1. ovog članka su slijedeći slučajevi:

- eksplozija plina i plinske boce,
- eksplozija streljiva i svih mogućih eksplozivnih sredstava,
- eksplozija benzinskih rezervoara na vozilima prilikom prometnih nesreća ili požara,
- urušavanje dijelova objekta,
- izlivanje agresivnih tekućina i plinova (transportna vozila za prijevoz opasnih tvari u prometu, smetlišta – divlji deponiji),
- temperaturni šokovi,
- mogućnost zaraza prilikom izvlačenja unesrećenih iz vozila (sida, hepatitis i dr.),
- radovi na vodi kod nabujalih rijeka, poplava i sl.

Članak 19.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi poslodavac ili osoba koju on ovlasti, vodeći računa i o pisanoj želji svakoga pojedinog radnika, a prethodno se savjetujući s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom.

Plan korištenja godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka donosi se na početku kalendarske godine, a najkasnije do kraja ožujka.

Članak 20.

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

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

Članak 21.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u više dijelova, a najviše u 4 dijela.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti, najmanje dva radna dana ranije.

Ako radnik koristi godišnji odmor u više dijelova, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 5 dana neprekidno.

Godišnji odmor mora se koristiti tijekom kalendar-

ske godine za koju je ostvaren ali može i prelaziti u drugu godinu.

Godišnji odmor koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti, porodnog dopusta ili drugog opravdanog razloga, a radnik je ostvario neprekidni rad od 6 mjeseci, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Članak 22.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora Poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih, neodgodivih službenih poslova, a na temelju odluke Poslodavca.

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

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

Troškovima iz stavka 4. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik 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, u visini određenoj ovim Ugovorom.

Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik ima zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 23.

Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora radnik može osobno ili preko sindikalnog povjerenika uložiti prigovor poslodavcu, u roku 15 dana od dana primitka.

Plaćeni dopust

Članak 24.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust), ukupno najviše 7 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u slijedećim slučajevima:

- | | |
|---|---------------|
| • zaključivanje braka | 5 radnih dana |
| • rođenje djeteta | 5 radnih dana |
| • smrti supružnika, djeteta, roditelja, brata, sestre, pastorka, usvojenika, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, osobe koju je prema odredbama zakona dužan uzdržavati, osobe koja s njim živi u izvanbračnoj zajednici ako se takva zajednica može izjednačiti s bračnom zajednicom, unuk | 5 radnih dana |
| • a, bake, i roditelja supružnika | 2 radna dana |
| • selidbe u istom mjestu | 2 radna dana |
| • selidbe u drugo mjesto | 3 radna dana |
| • dobrovoljnog davanja krvi | 2 radna dana |

- teške bolesti roditelja, supružnika ili djeteta 5 radna dana
- polaganje stručnog ispita prvi puta 5 radnih dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, te obrazovanje za potrebe, Radničkog vijeća, sindikalnog rada i drugo 2 radna dana
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika 5 radnih dana
- ako nije moguće da radnik koristi prvi slobodni dan na darivanju krvi, u dogovoru s poslodavcem omogućit će mu se korištenje slobodnih dana u roku od 60 dana od stjecanja prava.

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 prema drugim osnovama.

Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne računavaju se subote, nedjelje te blagdani i neradni dani.

Članak 25.

Za vrijeme stručnog i općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje ga je uputio Poslodavac ili uz njegovu suglasnost, za pripremanje i polaganje ispita, radnik ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana.

Članak 26.

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

Članak 27.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 28.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće prouzročiti teškoće u obavljanju djelatnosti Poslodavca, a osobito radi: gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno – umjetničkim i športskim priredbama, osobnog školovanja, doškoloavanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:

- za pripremanje i polaganje stručnog ispita : najmanje 5 dana
- za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi i fakultetu : 10 dana
- za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima : najmanje 5 dana
- za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja poseb-

nih znanja i vještina (informatičko obrazovanje i dr.): najmanje 2 dana

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

Članak 29.

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

5. ZAŠTITA NA RADU

Članak 30.

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

Poslodavac će poduzet 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 31.

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, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje mjesto službe odnosno radno mjesto ili opasno područje, ne ugrožavajući život i zdravlje drugih ljudi, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog 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.

6. NAKNADA ŠTETE

Članak 32.

Štetu uzrokovanu intervencijom, vježbom ili službenim putovanjem na sredstvima poslodavca i sredstvima trećih osoba podmiruje poslodavac.

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

Radnika se može potpuno ili djelomično osloboditi plaćanja nadoknade štete, ako bi se radnik zbog isplate nadoknade našao u osobito teškom socijalnom ili materijalnom položaju.

Odredba stavka 3. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu prouzročio kaznenim djelom s umišljajem ili iz grube nepažnje.

Prije donošenja odluke važne za radnika poslodavac će se savjetovati s Radničkim vijećem.

7. PRESTANAK UGOVORA O RADU**Članak 33.**

U slučaju otkaza ugovora o radu na zahtjev radnika otkazni rok je 30 dana, a može prestati i prije ako se radnik i poslodavac dogovore drugačije.

U slučaju redovitog otkaza o radu od strane poslodavca primjenjivat će se otkazni rokovi propisani Zakonom o radu.

Za vrijeme otkaznog roka iz stavka 2. ovog članka radnik ima pravo na odsutnost s rada s naknadom plaće radi traženja novog zaposlenja 4 sata tjedno.

Članak 34.

Radnik kojemu je u skladu s člankom 33. stavkom 2. prestao radni odnos pripada pravo na otpremninu sukladno odredbama Zakona o radu.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka radniku će se isplatiti najkasnije u roku 15 dana od prestanka radnog odnosa.

8. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE**Članak 35.**

Plaća za obavljani rad radniku sastoji se od:

- osnovne plaće
- dodataka na osnovnu plaću

Osnovna plaća**Članak 36.**

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

Članak 37.

Za radnike, kojima se plaća osigurava iz sredstava proračuna Grada Velike Gorice, ugovara se osnovica za izračun osnovne mjesečne plaće u iznosu od 3.050,00 kuna.

Članak 38.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 10. dana u mjesecu za protekli mjesec.

Prigodom isplate plaće Poslodavac će radniku uručiti pisani izračun plaće.

Na radnikov zahtjev Poslodavac je obavezan iz radničke plaće obustavljati i podmirivati povremene radnikove obveze prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

Radnik i sindikalni povjerenik imaju pravo na uvid u dokumentaciju o obračunu i uplati doprinosa za mirovinsko-invalidsko i zdravstveno osiguranje.

Članak 39.

Najniži koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta radnika određuju se kako slijedi:

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT
Spremačica	1,26
Administrativno-računovodstveni referent	1,90
vatrogasac mlađi	1,67
vatrogasac stariji	1,84
vatrogasac –voditelj vatrogasne grupe	2,03
dispečer	2,03
vatrogasac – vozač	2,03
vatrogasac –voditelj vatrogasnog odjeljenja	2,23

Upravno vijeće s Poglavarstvom Grada Velike Gorice utvrdit će broj ostalih radnih mjesta i njihove koeficijente koji nisu obuhvaćeni ovim Ugovorom, u dogovoru sa Sindikatom i potpisom aneksa Kolektivnog ugovora.

Članak 40.

Javnost plaća osigurava se pravom uvida sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika u obračun plaća, ako to zahtijeva radnik.

Dodaci na plaću**Članak 41.**

Osnovna plaća sa stalnim dodatkom i dodatkom na radni staž uvećat će se za:

- teže uvjete rada
- prekovremeni
- turnusni rad
- rad noću
- rad subotom
- rad nedjeljom
- rad na blagdane i ostale neradne dane
- rad drugoj smjeni (14^h – 22^h)
- pripravnost kod kuće

Dodaci se međusobno ne isključuju.

Članak 42.

Osnovna plaća radnika povećava se na osnovi težih uvjeta rada uslijed:

- kemijske i biološke štetnosti: rad u okolini zasićenoj štetnim parama, plinovima, a gdje su propisana zaštitna sredstva,
- rada pri uvjetima naglih promjena temperature,
- rada u zadimljenim prostorima uz visoke temperature,
- spašavanja ljudskih života i imovine, bez obzira na utjecaj vanjskih faktora (temperatura , buka, visina, dubina i ostale uvjete pod kojima se radi),
- rada pri spašavanju unesrećenih iz vozila, jezera, bunara, stambenih i poslovnih prostora,
- eksplozije streljiva i svih mogućih eksplozivnih sredstava,
- kod posla zaštite od požara, elementarnih nepogoda, nesretnih slučajeva i sl. potrebna je maksimalna pri-

premljenost u svakom trenutku.

Povećanje s osnova težih uvjeta rada iz stavka 1. ovog članka iznosi 20%.

Ugovoreno povećanje iz stavka 2. ovog članka privremeno iznosi 7%.

Članak 43.

Radniku, koji na zahtjev Poslodavca, u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i drugih prijeko potrebnih poslova, radi duže od ugovorenog redovnog mjesečnog fonda sati, poslodavac će ostvareni višak radnih sati platiti kao prekovremeni rad.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 200 sati godišnje.

Osnovna plaća radnika uvećat će se za svaki sat prekovremenog rada za 50% osnovne cijene sata njegovog radnog mjesta.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada).

Radnik će u dogovoru sa poslodavcem odlučiti kada se koristiti slobodne dane s osnova prekovremenog rada ili će ostvariti uvećanje plaće s tog osnova, o čemu se vodi pisana evidencija.

Članak 44.

Radom u turnusu smatra se rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati dnevno u ciklusima 12-24-12-48.

Osnovna plaća radnika koji radi prema radnom vremenu utvrđenom u stavku 1. ovog članka uvećati će se za 5%.

Članak 45.

Radnik koji radi noću od 22 – 06 sati, ostvaruje za svaki sat rada u tom vremenu pravo na dodatak u visini od 40% osnovne cijene sata svog radnog mjesta.

Članak 46.

Radnik koji radi na dane tjednog odmora, ostvaruje za svaki sat rada na toj osnovi pravo na dodatak u visini:

- od 25% osnovne cijene sata svog radnog mjesta za rad subotom
- od 35% osnovne cijene sata svog radnog mjesta za rad nedjeljom

Članak 47.

Za rad radnika u turnusima na blagdane i neradne dane utvrđene Zakonom te na Uskrs, radnik ostvaruje pravo na plaću uvećanu za 150 %, a u slučaju da mu ostvareni sati rada prelaze redovan mjesečni fond sati i pravo na dodatak na osnovnu plaću za prekovremeni rad.

Članak 48.

Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se sva-

kodnevni redovni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u prijedodnevnom i poslijepodnevnom dijelu dana.

Za sate rada ostvarene u poslijepodnevnom dijelu dana (drugo smjeni, koja u pravilu počinje u 14, a završava u 22 sata) radnik ostvaruje pravo na dodatak u visini 10% cijene sata svakog radnog mjesta.

Pravo iz stavka 2. ovog članka mogu ostvariti radnici koji ne rade u turnusnom rasporedu.

Članak 49.

Za vrijeme obvezne pripravnosti kod kuće, radniku pripada određena bruto vrijednost po satu pripravnosti.

Izračun bruto vrijednosti sata pripravnosti dobije se umnoškom osnovice za izračun plaće i vrijednosti 0,148%.

Odluku o uvođenju obvezne pripravnosti kod kuće donosi Poslodavac.

U slučaju da radnik bude pozvan na izvršenje radnih zadataka za vrijeme obvezne pripravnosti kod kuće, ostvaruje prekovremeni rad za vrijeme radnog angažmana.

Naknada plaće

Članak 50.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca zbog:

- korištenja godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje
- drugih slučajeva utvrđenih Zakonom, ovim Ugovorom ili Pravilnikom o radu Poslodavca.

Pravo na naknadu plaće za vrijeme državnih blagdana i drugih neradnih dana utvrđenih Zakonom, a koji padaju u tekućem mjesecu u dane od ponedjeljka do petka, ostvaruju radnici koji rade ili im se radno vrijeme evidentira (godišnji odmor, plaćeni dopust) u redovnom petodnevnom radnom tjednu po osam sati dnevno, a koje vrijeme im ulazi u redovni mjesečni fond sati.

Prigodom isplate naknade plaće Poslodavac će radniku uručiti pisani izračun naknade plaće.

Članak 51.

U slučaju odsutnosti radnika s rada zbog bolovanja do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u visini od 85% od njegove plaće prethodnog mjeseca.

Naknada u 100% iznosu plaće pripada radniku koji je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

9. DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 52.

Radniku pripada pravo na prigodnu nagradu - regres za korištenje godišnjeg odmora kako je to regulirano za zaposlene u Gradu Velika Gorica.

Članak 53.

Radniku, kojem sporazumno, na osobni zahtjev ili sukladno zakonu prestaje radni odnos radi odlaska u mirovину, ima pravo na otpremninu u iznosu tri prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini.

Članak 54.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji je život izgubio u obavljanju ili u povodu obavljanja rada – 3 prosječne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodnoj godini i troškove pogreba (koji obuhvaćaju troškove zemljanog groba u mjestu prebivališta i maksimalno 2 prosječne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodnoj godini za troškove lijesa s ukupnom opremom, prijevoz i uslugu pokopa),
- u ostalim slučajevima smrti radnika, u visini jedne prosječne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodnoj godini,
- smrti supružnika, djeteta i roditelja radnika – najmanje u visini jedne prosječne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodnoj godini.

Članak 55.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć je-danput godišnje, prema svakoj osnovi u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti radnika na radu - 3 prosječne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodnoj godini,
- bolovanja radnika dužeg od 90 dana - u visini najmanje jedne prosječne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodnoj godini,
- nastanka teške invalidnosti djece i supružnika radnika - u visini najmanje jedne prosječne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodnoj godini,
- za otklanjanje posljedica elementarnih nepogoda - u visini najmanje jedne prosječne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodnoj godini,
- za otklanjanje posljedica elementarnih nepogoda - u visini najmanje 2 prosječne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodnoj godini, u koliko je radnik za vrijeme elementarne nepogode obavljao poslove svog radnog mjesta,
- nabave medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu, uz mišljenje nadležnog liječnika - u visini najmanje jedne prosječne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodnoj godini.

Članak 56.

Za službeno putovanje radniku Javne vatrogasne postrojbe pripada naknada prijevoznih troškova, dnevnicu u iznosu utvrđenom Odlukom Vlade Republike Hrvatske i

naknada punog iznosa hotelskog računa za noćenje, koliko nije uračunat u kotizaciju.

Pod službenim putovanjem iz stavka 1. ovog članka razumijeva se putovanje radnika u mjesto izvan područja Grada Velike Gorice, a da je isto poduzeto na temelju valjanog naloga za službeno putovanje.

Službenim putovanjem ne smatra se rad na terenu.

Službeno putovanje prema jednom putnom nalogu može trajati najduže 30 dana.

Valjanim nalogom za službeno putovanje smatra se nalog za službeno putovanje što ga je izdao i potpisao zapovjednik Javne vatrogasne postrojbe.

Radnik za predviđene dane službenog putovanja može podići akontaciju u visini očekivanog broja dnevnica.

Na osnovi valjanog putnog naloga radnik koji je bio na službenom putovanju podnosi obračun troškova službenog putovanja, prilažući valjanu dokumentaciju.

Obračun troškova službenog putovanja mora se podnijeti u roku od pet dana od dana završetka službenog putovanja.

Uz obračun troškova službenog putovanja radnik je dužan podnijeti i izvještaj o službenom putovanju.

Radnik odgovara za točnost podataka podnesenog obračuna troškova službenog putovanja.

Radniku pripada:

- puna dnevnicu ako je na službenom putovanju proveo od 12 do 24 sata,

- pola dnevnice ako je na službenom putovanju proveo 8 do 12 sati.

Ako je osoba na službenom putovanju provela duže od 24 sata, broj sati provedenih na službenom putovanju dijeli se sa 24 da bi se dobio pripadajući broj punih dnevnica, a za eventualni ostatak sati primjenjuje se stavak 1. ovog članka.

Za prijevoz tijekom službenog puta, osoba na službenom putu može se koristiti prijevoznim sredstvom naznačenim u putnom nalogu.

Troškovi prijevoza nadoknađuju se samo na temelju odgovarajućih karata, odnosno druge valjane dokumentacije.

Osobi na službenom putu nadoknaditi će se i drugi potrebni troškovi službenog putovanja kao što su: troškovi poštarine i službenih telefonskih razgovora, cestarine, mostarine, troškovi prolaza kroz tunele, troškovi lokalnog prijevoza u mjestu službenog putovanja (troškovi tramvaja, autobusa, auto-taksija, i slično), rezervacija sjedišta, te troškovi prijenosa i nabave potrebnog materijala za rad.

Troškovi reprezentacije učinjeni tijekom službenog putovanja priznaju se samo ako ih odobri izdavatelj putnog naloga.

Troškovi iz prethodnog stavka ovog članka nadoknadit će se samo uz priloženi račun.

Radniku se može odobriti korištenje vlastitog automobila za službeno putovanje.

Način korištenja vlastitog osobnog automobila za službena putovanja utvrditi će se zasebnim pravilnikom.

Članak 57.

Za vrijeme rada izvan sjedišta Poslodavca, radnik ima pravo na terenski dodatak.

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

Puni iznos terenskog dodatka dnevno iznosi najveći neoporezivi iznos sukladno odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.

Terenski dodatak se radniku isplaćuje najkasnije posljednjeg dana u mjesecu, za slijedeći mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Članak 58.

Radniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji ako zbog mjesta stalnog rada, različitog od prebivališta njegove obitelji, živi odvojeno od obitelji.

Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najveći iznos na koji se, sukladno odredbama Pravilnika o porezu na dohodak ne plaća porez.

Naknade za terenski dodatak i odvojeni život međusobno se isključuju.

Članak 59.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i međumjesnim prijevozom.

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

Ako radnik mora s postaje međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Ako nije organiziran međumjesni javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte međumjesnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.

Ako postoji više mogućnosti korištenja javnog prijevoza o povoljnosti odlučuje poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika, uvažavajući racionalnost troškova.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se radniku zajedno sa plaćom.

Zbog korištenja godišnjeg odmora radniku se naknada troškova prijevoza neće isplatiti za mjesec srpanj.

Za vrijeme porodnog dopusta i bolovanja dužeg od 15 dana radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio troškova prijevoza.

Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ima pod jednakim uvjetima iz ovog članka i onaj radnik koji ne koristi javni prijevoz, nego osobni automobil i sl.

Pravo na troškove prijevoza nema onaj radnik koji ostvaruje pravo na besplatan prijevoz.

Pravo na naknadu troškova prijevoza nema radnik koji ima službeni auto u stalnom korištenju.

Članak 60.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini od 2,00 kune po prijeđenom kilometru tj. neoporezivi iznos iz Pravilnika o porezu na dohodak.

Članak 61.

Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja, posljedica ozljeda na radu i profesionalne bolesti za vrijeme obavljanja službe odnosno rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

Članak 62.

Preslika police osiguranja prilog je i sastavni dio ovoga ugovora.

Članak 63.

Nakon određenog broja godina neprekinutog ukupnog radnog staža, radnik ima pravo na jubilarnu nagradu.

Jubilarna nagrada isplatit će se u slijedećim neto iznosima:

- za 5 godina	1.000,00 kuna
- za 10 godina	1.500,00 kuna
- za 15 godina	2.000,00 kuna
- za 20 godina	2.500,00 kuna
- za 25 godina	3.000,00 kuna
- za 30 godina	3.500,00 kuna
- za 35 godina	4.000,00 kuna
- za 40 godina	4.500,00 kuna
- za 45 godina	5.000,00 kuna

Odluku o isplati jubilarnih nagrada donosi Poslodavac.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka. prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Članak 64.

U povodu dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti.

Članak 65.

Za božićne blagdane radnicima će se isplatiti božićnica kako je to regulirano za zaposlene u Gradu Velika Gorica.

Članak 66.

Radnicima se, jednom godišnje, može dati dar u naravi, pojedinačna vrijednost kojeg ne prelazi iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

10. ZAŠTITA RADNIKA**Članak 67.**

Sva rješenja o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obvezatno se pišu u pisanom obliku i s obrazloženjem dostavljaju radniku, s poukom o pravnom lijeku.

Protiv rješenja iz st. 1. ovog članka radnik ima pravo uložiti zahtjev za zaštitu prava u roku od 15 dana računajući od dana primitka.

Odlučujući o podnijetom zahtjevu za zaštitu prava iz stavka 2. ovog članka, poslodavac je dužan prethodno zatražiti mišljenje radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika.

Članak 68.

U slučaju redovitog otkaza ugovaraju se otkazni rokovi propisani odredbama Zakona o radu.

Članak 69.

Radnik kojim se otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada kod poslodavca, ima pravo na otpremninu, osim ako se ugovor otkazuje iz razloga uvjetovano skriviljenim ponašanjem radnika.

Ugovorne strane su sporazumne da visina otpremnine bude određena kako to regulira Zakon o radu.

Neprekinutim radom kod poslodavca smatra se ukupni neprekinuti rad u Postrojbi i rad u Vatrogasnoj postrojbi – postaji i ispostavi Ministarstva unutarnjih poslova – PU Zagrebačkoj do dana preuzimanja u Postrojbu.

Otpremnina iz stavka 1. i 2. ovog članka isplatit će se radniku najkasnije posljednjeg dana rada.

Članak 70.

Kada se tijekom radnog vijeka radniku smanji radna sposobnost zbog godina starosti, ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i drugih bolesti, utvrđenih rješenjem nadležnog tijela i jednog od slijedećih uvjeta:

- starosti – 5 godina pred starosnu mirovinu, ili
- profesionalnog oboljenja, ili
- povrede na radu,

poslodavac će radniku osigurati povoljnije uvjete rada (lakši posao ili povoljniju normu ili rad sa smanjenim fondom sati ili rad na jednostavnijim poslovima i sl.), bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastanka okolnosti, ako je to za njega povoljnije.

11. DJELOVANJE I UVJETI SINDIKALNOG RADA**Članak 71.**

Sindikata je dužan Poslodavca obavijestiti o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika ili drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 72.

Poslodavac je obavezan sindikalnom predstavniku,

odnosno povjereniku, omogućiti pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

Sindikalom predstavniku, odnosno povjereniku, Poslodavac treba osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj radnika kao što su prijedlozi odluka Pravilnika o radu, Pravilnika o plaći i drugim pravilnicima kojim se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, rezultatima rada te prijedlozima poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika, po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku od tri dana.

Poslodavac je dužan, u pisanom obliku, odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika u roku od osam dana.

Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik, ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti, ako djeluje u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik, ima i druga prava određena ovim Ugovorom i Zakonom o radu.

Prava iz prethodnog stavka ovog članka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku kao i sindikalnim predstavnicima.

Sindikalni predstavnik dužan se Poslodavcu predstaviti odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prigodom obavljanja sindikalne dužnosti ili službenog puta u svezi s tom dužnošću smatra se ozljedom na radu kod Poslodavca.

Članak 73.

Sindikalom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku ili članovima povjereništva Poslodavac je dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja tijekom radnog vremena na način i u opsegu koji ovisi o veličini Ustanove i organizaciji rada Ustanove.

Članovi povjereništva Sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke tijekom radnog vremena Ustanove, vodeći računa o tome da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelatnosti poslovanja Ustanove.

Kada se osjeti potreba ili minimalno jednom u šest mjeseci svi članovi Sindikata Ustanove imaju pravo održati sindikalni skup tijekom radnog vremena, o čemu trebaju obavijestiti Poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovno poslovanje Ustanove.

Članak 74.

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

- odgovarajući prostor za sindikalni rad i održavanje sindikalnih sastanaka
- pravo na korištenje telefona, telefaksa, Interneta i drugih tehničkih sredstava i opreme, u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti

- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjele sindikalnog tiska, te oglašavanja na oglasnim pločama za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno drugih sredstava pritiska i na drugim uobičajenim mjestima, prema odluci Sindikata
- oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju radnika, obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prigodom obračuna plaća i doznačavanja članarine na račun Sindikata, na temelju pisane izjave člana Sindikata.

Poslodavac će se suzdržavati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojima bi pojedini Sindikat u Ustanovi bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.

Ako sindikalni povjerenik, uz redovan rad na koji je raspoređen, obavlja i funkciju povjerenika, Poslodavac mu je dužan omogućiti bavljene sindikalnim aktivnostima 3 sata godišnje po članu Sindikata.

Poslodavac je dužan o premještajima članova Sindikata savjetovati se sa sindikalnim povjerenikom.

Članak 75.

Bez suglasnosti Sindikata Poslodavac ne smije sindikalnom povjereniku, za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti, otkazati, rasporediti ga na drugo radno mjesto, niti ga na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Suglasnost za otkaz i suglasnost iz stavka 1. ovog članka daje osoba određena statutom Sindikata, a ako takva osoba nije određena onda predsjednik Sindikata ili osoba koju on ovlasti.

Članak 76.

Čelnik Sindikata koji je na tu funkciju izabran iz radnog odnosa kod Poslodavca, a koju obavlja profesionalno, nakon prestanka te funkcije ima se pravo vratiti na rad na iste poslove, a ako tih poslova više nema onda na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spreme.

O namjeri povratka na rad, osoba iz stavka 1. ovog članka treba obavijestiti Poslodavca u roku 30 dana od prestanka funkcije.

12. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 77.

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

Članak 78.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće od tri člana. Svaka ugovorna strana imenuje po jednog člana, a trećeg člana – predsjednika, utvrđuju obje strane sporazumno s liste Gospodarsko socijalnog vijeća.

Ako se o trećem članu obje strane ne mogu usuglasi-

ti, zatražit će da ga imenuje predsjednik Općinskog suda u Velikoj Gorici ili osoba koju on ovlasti.

Članak 79.

Ugovorne strane moraju, u roku od 24 sata, predložiti svog člana mirovnog vijeća i odmah se dogovoriti o izboru trećeg člana.

Ako se strane ne dogovore o izboru trećeg člana, od predsjednika Općinskog suda u Velikoj Gorici ili osoba koju on ovlasti, zatražit će se da ga imenuje u roku od 24 sata od primitka zahtjeva.

Ako se ugovorne strane ne dogovore drugačije, mirovno vijeće treba svoji prijedlog donijeti najkasnije u roku od tri dana od imenovanja svih članova.

Članak 80.

Ugovorne strane mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, o čemu se moraju izjasniti prvog idućeg radnog dana nakon primitka prijedloga.

Ako se neka strana ne izjasni o prijedlogu mirovnog vijeća u roku iz prethodnog stavka ovog članka, smatra se da ga nije prihvatila.

Prijedlog koji prihvate obje ugovorne strane ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Članak 81.

Ugovorne strane u svakom slučaju mogu dogovoriti da spor pokušaju riješiti posredovanjem trećih.

Članak 82.

Ugovorene se strane mogu dogovoriti o tome da se spor iznese pred arbitražu.

13. ŠTRAJK

Članak 83.

Za vrijeme važenja ovog Ugovora Sindikat neće štrajkati zbog pitanja koja su uređena ovim Ugovorom.

Zabrana štrajka iz stavka 1. ovog članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te slučaj spora u svezi s izmjenama ili dopunama ovog Ugovora.

Sindikati imaju pravo organizirati štrajk solidarnosti s drugim Sindikatima, uz najavu prema odredbama ovog Ugovora.

Članak 84.

Prigodom organiziranja i poduzimanja štrajka Sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih i funkcioniranju osnovne djelatnosti poslodavca.

Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost.

Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja u svezi sa štrajkom, a koja nisu riješena ovim Ugovorom, primjenjivat će se pravila Sindikata.

Članak 85.

Poslodavci ne smiju sprečavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

Članak 86.

Štrajk se mora najaviti Poslodavcu najkasnije tri dana prije početka štrajka.

U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi štrajka, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka, te podaci o štrajkaškom odboru i osobama koje rukovode štrajkom.

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja reguliranog člancima 77. do 82. ovog Ugovora.

Članak 87.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor Sindikata u skladu sa Statutom Sindikata.

U Ustanovama koje su uključene u štrajk mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.

Članovi štrajkaškog odbora ne mogu se odrediti da rade za vrijeme štrajka.

Članak 88.

Štrajkaški odbor Sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati provodi li se štrajk u redu i na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprečavanje i ometanje štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima i obavlja druge poslove.

Štrajkaški je odbor dužan, na pogodan način, očitovati se strani protiv koje je štrajk organiziran, kako bi se nastavili pregovori u svrhu mirnog rješavanja spora.

Štrajkaški je odbor dužan razmotriti svaku inicijativu za mirno rješenje spora koju mu uputi Poslodavac s kojim je u sporu te njemu odgovori u onom obliku u kojem mu je upućena.

Članak 89.

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

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

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

Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati uključuju i broj radnika koji trebaju raditi u vrijeme štrajka.

Članak 90.

Ako se u 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.

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

Članak 91.

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

Članak 92.

Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama Zakona, odredbama ovog Ugovora i pravilima Sindikata, niti smije biti na bilo koji način prisiljen sudjelovati u štrajku ako to ne želi.

14. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA

Članak 93.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora ugovorne strane imenuju zajednički komisiju, u roku od 30 dana od dana potpisa ovog Ugovora.

Komisija ima četiri člana, od kojih svaka ugovorna strana imenuje po dva.

Komisija donosi sve odluke većinom glasova.

Tumačenja komisije obvezna su za ugovorne strane.

Tumačenja komisije dostavljaju se podnositelju.

Članak 94.

Na zahtjev jedne od ugovornih strana, komisija za tumačenje dužna je dati tumačenje ovog Ugovora u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

15. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 95.

Ovaj se Ugovor sklapa na neodređeno vrijeme.

Članak 96.

Ugovorne strane obvezuju se primjenjivati ovaj Ugovor u dobroj vjeri.

Ako zbog promjena okolnosti, koje nisu postojale niti su bile poznate u trenutku sklapanja Ugovora, jedna od ugovornih strana ne bi mogla neke od odredaba Ugovora izvršavati ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obvezuje se da neće jednostrano prekršiti ovaj Ugovor, nego će drugoj ugovornoj strani predložiti njegovu izmjenu.

Članak 97.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Ugovorna strana, kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora, mora

pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga. U protivnom, stječu se uvjeti za primjenu odredaba o postupku mirenja.

Članak 98.

Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

Članak 99.

Ustanova Javna vatrogasna postrojba dužna je svoje akte uskladiti s odredbama ovog Ugovora u roku od 90 dana od dana njegova stupanja na snagu.

Članak 100.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa ovlaštenih osoba ugovornih strana potpisnica, primjenjuje se od 01. siječnja 2008. godine i biti će objavljen u Službenom glasniku Grada Velike Gorice.

ZA POSLODAVCA

Gradonačelnik

Tonino Picula, v.r.

ZA SINDIKAT JAVNIH PROFESIONALNIH VATROGASNIH POSTROJBI HRVATSKE

Podružnica Velika Gorica

Sindikalni povjerenik: Roman Gotal, v.r.

Sukladno članku 9. VIII. Izmjena i dopuna Kolektivnom ugovoru za zaposlene radnike u Gradskoj knjižnici Velika Gorica, Muzeju Turopolja, Pučkom otvorenom učilištu Velika Gorica, Ustanovi za upravljanje Športsko rekreacijskim centrom Velika Gorica i Centru za djecu, mlade i obitelj Velika Gorica, KLASA: 612-13/2015-01/72, URBROJ: 238-31-13-2016-4, zajednička Komisija Grada Velike Gorice i Hrvatskog sindikata djelatnika u kulturi, utvrdila je 14. travnja 2016. godine pročišćeni tekst koji sadrži osnovni Kolektivni ugovor sa svim izmjenama (KLASA: 612-13/2006-01/253 URBROJ: 238-33-03-2007-28 od 22. studenog 2007.godine, KLASA: 612-13/2009-01/271 URBROJ: 238-33-10-2010-13 od 11. siječnja 2010. godine, KLASA: 612-13/2010-01/225 URBROJ: 238-33-01/2020-2011-16 od 26. siječnja 2011.godine, KLASA: 612-13/2011-01/132 URBROJ: 238-33-01/2020-2011-6 od 09. prosinca 2011.godine, KLASA: 612-13/2012-01/63 URBROJ: 238-33-10/72020-2012-5 od 28. studenog 2012. godine, KLASA: 612-13/2012-01/105 URBROJ: 238-33-10/72020-2012-8 od 11. prosinca 2012.godine, KLASA: 612-13/2014-01/7 URBROJ: 238-31-13/02321/2014-5 od 03. travnja 2014.godine, KLASA: 612-13/2014-01/7, URBROJ: 238-31-13-2014-14 od 29. prosinca 2014. godine, KLASA: 612-13/2015-01/72, URBROJ: 238-31-13-2016-4 od 22. ožujka 2016. godine)

Za Grada Veliku Goricu	Za Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi
Mirjana Hrženjak	Ljubica Pilić
Marija Ilečić	Domagoj Rebić

KOLEKTIVNI UGOVOR **za radnike u Gradskoj knjižnici Velika Gorica,** **Muzeju Turopolja, Pučkom otvorenom učilištu** **Velika Gorica, Ustanovi za upravljanje** **Športsko rekreacijskim centrom Velika Gorica** **i Centru za djecu, mlade i obitelj Velika Gorica** **(pročišćeni tekst)**

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u nastavku teksta: Ugovor) uređuju se prava, obveze i odgovornosti iz rada i po osnovi rada za radnike u ustanovama kulture kojima je osnivač Grad Velika Gorica: Gradska knjižnica, Muzej Turopolja, Pučko otvoreno učilište, Ustanova za upravljanje Športsko rekreacijskim centrom i Centar za djecu, mlade i obitelj.

Članak 2.

Pod pojmom radnik u smislu ovog Ugovora podrazumijevaju se svi zaposleni u ustanovama kulture Grada Velike Gorice, Pučkom otvorenom učilištu, Ustanovi za uprav-

ljanje Športsko rekreacijskim centrom i Centru za djecu, mlade i obitelj.

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

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se na sve radnike neposredno, osim ako pojedina pitanja iz rada i po osnovi rada nisu, drugim propisom ili općim aktom, uređena na povoljniji način.

II. RADNI ODNOSI ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

Radnici se primaju na posao na temelju natječaja, odnosno oglasa sukladno Zakonu.

Natječaj se objavljuje u javnom glasilu.

Oglas se objavljuje putem nadležne službe za zapošljavanje.

O zasnivanju i prestanku radnog odnosa s novim radnikom poslodavac je dužan obavijestiti osnivača i sindikalnog povjerenika.

PROBNI RAD

Članak 5.

Prigodom sklapanja ugovora o radu ugovara se probni rad od 3 mjeseca.

Probni se rad može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.)

za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 dana.

Za vrijeme probnog rada radnika, ocjenjuju se njegove sposobnosti za izvršavanje poslova i zadaća glede načina rada i usvojenog znanja.

Probni rad radnika prati, a ocjenu o njegovu radu donosi stručni tim od tri člana koji imenuje poslodavac.

U stručnom timu iz stava 4. ovog članka obvezno se nalazi neposredno nadređeni radnik, te jedan radnik koji mora imati najmanje istu stručnu spremu koja se traži za radno mjesto na koje je raspoređen radnik na probnom radu.

Ako stručni tim ocjeni da osoba na probnom radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada, tj. da njegove radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, dostavit će prijedlog poslodavcu za prestanak rada, najkasnije do posljednjeg dana probnog rada.

Članak 6.

Na osnovi prijedloga stručnog tima, poslodavac donosi rješenje o otkazu, najkasnije u roku od 8 dana od dana isteka probnog rada.

Danom uručenja rješenja iz stavka 1. ovog članka radniku prestaje radni odnos.

Ako poslodavac ne donese rješenje u roku iz stavka 1. ovog članka, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

PRIPRAVNICI

Članak 7.

Osoba sa završenim obrazovanjem od srednje do visoke stručne spreme, bez radnog staža u struci ili s radnim stažem kraćim od vremena određenog za pripravnički staž, prima se na rad u svojstvu pripravnika.

S pripravnikom se zasniva radni odnos na određeno vrijeme potrebno za obavljanje pripravničke prakse, s tim da mu se radni odnos može produžiti na neodređeno vrijeme ako u ustanovi postoji slobodno radno mjesto koje se može popuniti i na koje se pripravnika, nakon položenog stručnog ispita, može rasporediti bez raspisivanja natječaja.

Članak 8.

Pripravnici se za vrijeme pripravničkog staža, kroz praktični rad i učenje po utvrđenom programu i pod nadzorom, osposobljavaju za obavljanje poslova u ustanovama.

Pripravnički staž za pripravnike koji se osposobljavaju za obavljanje poslova za koje je propisana visoka stručna sprema, traje 12 mjeseci ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Pripravnički staž za pripravnike koji se osposobljavaju za obavljanje poslova za koje je propisana viša stručna sprema, traje 10 mjeseci ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Pripravnički staž za pripravnike koji se osposobljavaju za obavljanje poslova za koje je propisana srednja stručna sprema, traje 8 mjeseci ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program obučavanja.

Mentor pripravnika mora imati najmanje istu stručnu spremu kao i pripravnik čiji se rad prati, a imenuje ga poslodavac.

Članak 9.

Ako je posebnim zakonom utvrđena obveza, trajanje i način provođenja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita, pripravnik polaže stručni ispit sukladno tim propisima.

Članak 10.

Ako pripravnik ne položi stručni ispit u prvom 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.

Troškove drugog polaganja stručnog ispita snosi pripravnik.

Članak 11.

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na plaću u visini od 85% plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.

Članak 12.

Ako su stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeni Zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određene struke ili radnog mjesta, poslodavac može pri-

miti osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje na stručno osposobljavanje i bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa u skladu s člankom 41. Zakona o radu)

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa mora se sastaviti u pisanom obliku.

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa može trajati najduže toliko koliko traje pripravnički staž.

III. STRUČNO USAVRŠAVANJE

Članak 13.

Radnici su obvezni za vrijeme trajanja radnog odnosa stručno se usavršavati za obavljanje poslova koje rade.

U skladu s mogućnostima i potrebama, radnici se mogu stručno usavršavati uz rad putem tečajeva, seminara i drugih odgovarajućih oblika usavršavanja.

Za provedbu stručnog usavršavanja odgovoran je poslodavac.

Odluku o upućivanju radnika na stručno usavršavanje donosi poslodavac.

Sredstva za provedbu stručnog usavršavanja osiguravaju se u proračunu Grada Velike Gorice.

Članak 14.

Usavršavanje se može provoditi na domaćim i međunarodnim znanstvenim, obrazovnim, stručnim ili drugim institucijama.

Po završetku stručnog usavršavanja radnik je dužan ostati na radu najmanje dvostruko vremena koliko je trajalo stručno usavršavanje na koje je upućen.

Prije početka stručnog usavršavanja sa radnikom se sklapa ugovor o međusobnim pravima i obvezama koje proizlaze iz stručnog usavršavanja.

Ako radnik po završetku stručnog usavršavanja ne ostane na radu kako je ugovorio, dužan je vratiti cjelokupni iznos sredstava utrošen za usavršavanje.

Radnik je dužan vratiti utrošena sredstva i ako ne završi program stručnog usavršavanja u dvostrukom vremenu trajanja stručnog usavršavanja, uključujući i samovoljno napuštanje programa.

IV. RADNO VRIJEME, ODMORI, DOPUSTI

Članak 15.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet radnih dana, a na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti u šest radnih dana.

Dnevno radno vrijeme ne može iznositi više od 8 sati, a ukoliko je nužno da se radi više, svi sati iznad 8 su prekovremeni sati.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena na određenim poslovima, u skladu s godišnjim planom

i programom rada, utvrđuje pisanom odlukom poslodavac, uz obvezu da se savjetuje sa sindikatom.

PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 16.

Radno vrijeme može se rasporediti tako da se u pojedinim vremenskim razdobljima radi duže od punog radnog vremena, a u drugim razdobljima kraće.

Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti u skladu s pravilnikom ustanove.

O preraspodjeli odlučuje poslodavac u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada i dužan je o tome obavijestiti radnike u roku od sedam dana, te se o tome savjetovati sa radničkim vijećem, odnosno sindikatom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti duže od 52 sata tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

PREKOVREMENI RAD

Članak 17.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, odnosno izvršenja hitnih i neodgodivih poslova koji se ne mogu obaviti u redovnom radnom vremenu, kao i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnici su dužni na zahtjev poslodavca raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), te za taj rad imaju pravo na povećanu plaću sukladno ovom Ugovoru.

ODMORI I DOPUSTI STANKA

Članak 18.

Odmor u tijeku rada (stanka) u jednom danu traje najmanje 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

U pravilu, vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka poslodavac ne može odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, poslodavac će radniku omogućiti da radi toliko kraće ili će mu to vrijeme preraspodijeliti.

Raspored stanke iz prethodnih stavaka odredit će se pravilnikom o radu ustanove.

DNEVNI ODMOR

Članak 19.

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

Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno, uključujući redovni i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.).

TJEDNI ODMOR**Članak 20.**

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

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

Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovog članka, može ga koristiti naknadno prema odluci poslodavca.

Radniku se, u svakom slučaju, treba osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

GODIŠNJI ODMOR**Članak 21.**

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

Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se sukladno ovom Kolektivnom ugovoru i Zakonu o radu.

Članak 22.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na 18 radnih dana dodaju radni dani po sljedećim kriterijima:

a) Radni staž:

od 5 do 10 godina	1 dan
od 10 do 15 godina	2 dana
od 15 do 20 godina	3 dana
od 20 do 25 godina	4 dana
od 25 do 30 godina	5 dana
od 30 do 35 godina	6 dana
od 35 do 40 godina	7 dana
od 40 do 45 godina	8 dana
preko 45 godina	9 dana

b) Nagrade i priznanja

Ako je tijekom godine dobitnikom državne, gradske, županijske ili strukovne nagrade i javnog priznanja2 dana

c) S obzirom na složenost poslova:

poslovi za koje je uvjet magistar struke ili stručni specijalist određene struke odnosno visoka stručna sprema prema ranijem sustavu školovanja 4 radna dana

poslovi za koje je uvjet stručni pristupnik ili prvostupnik određene struke odnosno viša stručna sprema prema ranijem sustavu školovanja 3 radna dana

poslovi SSS i ostali 2 radna dana

d) Prema posebnim socijalnim uvjetima:

- invalidu rada ili radniku s tjelesnim oštećenjem 70% i više 2 radna dana

- roditelju, posvojitelju ili staratelju teže hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu 3 radna dana

- samohranom roditelju za svako malodobno dijete 3 radna dana

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom 2 radna dana

- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po 1 radni dan

- osobi s invaliditetom 3 radna dana

c) Posebni uvjeti rada:

Rad u smjenama, dvokratni rad, terenski rad, rad u buci, vlazi i ostalim otežanim uvjetima 2 dana

d) Ocjena poslodavca o doprinosu na radu:

do 2 dana

Samohrani roditelj je roditelj koji nije u braku i ne živi u izvanbračnoj zajednici.

RASPORED GODIŠNJEG ODMORA**Članak 23.**

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora, koji donosi poslodavac, vodeći računa o potrebi posla i želji radnika.

Plan godišnjeg odmora sadrži ime i prezime radnika, kriterije temeljem kojih se utvrđuje ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Članak 24.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora poslodavac donosi za svakog radnika rješenje kojim utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 22. ovog Ugovora, ukupno trajanje i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

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

Članak 25.

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 ostvaruje pravo na godišnji odmor.

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

Članak 26.

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti, porodnog dopusta, vojne vježbe ili drugog opravdanog razloga, radnik 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.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1.

ovog članka određuje poslodavac.

Članak 27.

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

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

Članak 28.

Radnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

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

Članak 29.

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

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije stekao pravo na godišnji odmor, jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 28. ovog Ugovora,
- ako mu radni odnos prestaje prije 1. srpnja

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu ili mu radni odnos prestaje uz isplatu otpremnine (organizacijski ili osobno uvjetovani razlozi), prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 30.

Radnik u slučaju prestanka radnog odnosa zbog prelaska na rad k drugom poslodavcu ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo prije prestanka rada u skladu sa člankom 21. i 22. ovog Ugovora.

Ukoliko radnik ne iskoristi godišnji odmor prije prestanka radnog odnosa, izdat će mu se potvrda o neiskorištenom godišnjem odmoru.

Članak 31.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti poslodavca najmanje 3 dana prije.

Članak 32.

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

Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi poslodavac.

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

Članak 33.

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

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

Putnim troškovima iz stavka 2. ovog članka smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta rada 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 34.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini do ukupno 7 radnih dana godišnje u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka - 5 radnih dana
- rođenje djeteta - 5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, brata, sestre, pastoraka, usvojenika, djeteta bez roditelja uzeto na uzdržavanje, osobe koju je prema odredbama zakona dužna uzdržavati, osobe koja s njim živi u izvanbračnoj zajednici ako se takva zajednica može izjednačiti s bračnom zajednicom, unuka - 5 radnih dana
- smrti djeda, bake ili roditelja supružnika - 2 radna dana
- selidbe u istome mjestu stanovanja - 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja - 3 radna dana
- teške bolesti roditelja, djeteta ili supružnika - 5 radnih dana
- elementarne nepogode koja mu je oštetila imovinu - 5 radnih dana
- nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama - 3 radna dana
- pripreme polaganje stručnog ispita prvi put, bez obzira na stručnu spremu, a što ne obuhvaća dane polaganja samog ispita - 5 radnih dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste i drugo - 3 radna dana

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.

U slučaju ponovne potrebe korištenja plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka, alineje 1,2,5 i 6, koja bi prešla 7 dana plaćenog dopusta u istoj kalendarskoj godini, može se iznimno odobriti, ako je službenik iskoristio sve dane godišnjeg odmora za kalendarsku godinu.

U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi, radnik ima pravo na dva dana plaćenog dopusta za svako darivanje krvi, s tim da ovi dani ne ulaze u dane plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka.

Ako nije moguće da radnik koristi jedan slobodan dan na dan darivanja krvi, u dogovoru s poslodavcem, omogućit će mu korištenje slobodnih dana po osnovi dobrovoljnog darivanja krvi u roku od 60 dana od stjecanja prava. Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne računavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni Zakonom.

Plaćeni dopust odobrava se na pisanu molbu radnika u vrijeme kada je nastupila okolnost zbog koje se traži, te se ne može koristiti naknadno kao stečeno pravo.

Na zahtjev poslodavca radnik je dužan dostaviti dokumente kao dokaz opravdanosti korištenja plaćenog dopusta, odnosno slobodnog dana.

Članak 35.

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

Ako okolnost iz članka 34. ovoga Ugovora nastupi u vrijeme odsutnosti iz službe odnosno s 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 34. stavak 1. za 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.

Članak 36.

Radnik za pripremu prvog polaganja stručnog ispita ima pravo na najviše 10 radnih dana plaćenog dopusta.

Za osposobljavanje ili usavršavanje za vlastite potrebe može se odobriti do 7 radnih dana plaćenog dopusta.

Članak 37.

Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ili mu je isto odobreno u skladu s člankom 13. i 14. ovog Ugovora ima pravo na plaćeni dopust tijekom godine do najviše 10 radnih dana za pripremu i polaganje ispita.

Za pripremu i polaganje završnog ispita radnik osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka ima pravo na dodatnih 5 radnih dana plaćenog dopusta.

Članak 38.

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

Članak 39.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade pla-

će (neplaćeni dopust) u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova ustanove, iz sljedećih razloga:

- sudjelovanja u radu udruga,
- stručnog obrazovanja za osobne potrebe
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- njege člana uže obitelji,
- liječenja na osobni trošak,
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama i natjecanjima,
- zbog drugih osobnih potreba.

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

Neplaćeni dopust radniku odobrava poslodavac.

Članak 40.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava iz radnog odnosa, ako zakonom nije drukčije određeno.

V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 41.

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

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad osoba s invaliditetom u skladu s posebnim propisima i u skladu s mogućnostima poslodavca.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova tako da im osigura uvjete u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u dodir u obavljanju svojih poslova.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 42.

Radnik ima pravo na ulaganje pritužbe vezano za zaštitu dostojanstva.

Članak 43.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac odnosno ovlaštena osoba iz stavka 1. ovog članka dužna je najkasnije u roku od osam dana od

dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Ako poslodavac u roku iz stavka 2. ovog članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, isti nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 3. i 4. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

U slučaju spora teret dokazivanja je na poslodavcu.

Članak 44.

Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i o 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, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog svog postupka u odnosu na druge zaposlene i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je prema posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

VI. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

PLAĆA

Članak 45.

Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće i dodatka.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta i osnovice za obračun plaće.

Osnovica za obračun plaće iznosi 3.050,00 kuna.

Članak 46.

Koeficijenti složenosti poslova utvrđuju se u:

PUČKOM OTVORENOM UČILIŠTU VELIKA GORICA		
Naziv radnog mjesta	Potrebna stručna sprema	Koeficijent složenosti radnog mjesta
Tajnik	mag. struke ili stručni specijalist	2,80
Voditelj odjela za kulturu	mag. struke ili stručni specijalist	2,80
Voditelj računovodstva i financija	mag. struke ili stručni specijalist	2,80
Voditelj odjela za obrazovanje	mag. struke ili stručni specijalist	2,80
Voditelj galerije	mag. struke ili stručni specijalist	2,60
Voditelj kazališne djelatnosti	mag. struke ili stručni specijalist	2,60
Umjetnički voditelj vlastite kazališne produkcije	mag. struke ili stručni specijalist	2,60
Voditelj promidžbe i marketinga	mag. struke ili stručni specijalist	2,60
Voditelj glazbene djelatnosti	mag. struke ili stručni specijalist	2,60
Voditelj izdavačke djelatnosti	mag. struke ili stručni specijalist	2,60
Viši referent financijskog knjigovodstva i platnog prometa	sveučilišni ili stručni prvostupnik struke	2,20
Suradnik za pripremu i obradu tiska	SSS	1,90
Stručni suradnik za promidžbu i javnu nabavu	mag. struke ili stručni specijalist	2,60
Tehničar – voditelj tehničke službe	sveučilišni ili stručni prvostupnik struke	2,20
Voditelj filmske djelatnosti i tribina	sveučilišni ili stručni prvostupnik struke	2,20
Grafički urednik - dizajner	sveučilišni ili stručni prvostupnik struke	2,20
Nastavnik stranog jezika	mag. struke ili stručni specijalist	2,60
Referent platnog i gotovinskog prometa	SSS	1,90
Referent financijsko knjigovodstvenog obr.	SSS	1,90
Referent općih poslova	SSS	1,90
Administrativni referent	SSS	1,90
Kino operater	SSS	1,80
Majstor tona	SSS	1,80
Majstor rasvjete	SSS	1,80
Domar	SSS	1,80
Telefonist, administrator	SSS	1,50
Pomoćni radnik	NSS	1,30
Spremačica - blagajnik	NSS	1,30
Spremačica - garderobijerka	NSS	1,26
Spremačica	NKV	1,26
GRADSKOJ KNJŽNICI VELIKA GORICA		

<i>Naziv radnog mjesta</i>	<i>Potrebna stručna sprema</i>	<i>Koeficijent složenosti radnog mjesta</i>
Viši knjižničar	mag. struke ili stručni specijalist	2,80
Voditelj nabave i obrade	mag. struke ili stručni specijalist	2,80
Voditelj područne knjižnice	mag. struke ili stručni specijalist	2,80
Voditelj dječjeg odjela	mag. struke ili stručni specijalist	2,80
Voditelj računovodstveno knjigovodstvene djelatnosti	sveučilišni ili stručni prvostupnik struke	2,20
Dipl. knjižničar	mag. struke ili stručni specijalist	2,60
Pomoćni knjižničar	SSS	2,00
Administrativno računovodstveni referent	SSS	1,90
Dostavljač – spremačica	NKV	1,30
Spremačica	NKV	1,26
USTANOVI ZA UPRAVLJANJE ŠPORTSKO REKREACIJSKIM CENTROM VELIKA GORICA		
<i>Naziv radnog mjesta</i>	<i>Potrebna stručna sprema</i>	<i>Koeficijent složenosti radnog mjesta</i>
Voditelj knjigovodstveno-administrativnih poslova	sveučilišni ili stručni prvostupnik struke	2,20
Voditelj izgradnje i održavanja	sveučilišni ili stručni prvostupnik struke	2,20
Domar	SSS	1,80
Pomoćni radnik	NSS	1,30
Spremačica	NKV	1,26
MUZEJU TUROPOLJA		
<i>Naziv radnog mjesta</i>	<i>Potrebna stručna sprema</i>	<i>Koeficijent složenosti radnog mjesta</i>
Tajnik	mag. struke ili stručni specijalist	2,80
Kustos I	mag. struke ili stručni specijalist	2,60

Kustos II	mag. struke ili stručni specijalist	2,50
Prodavač suvenira	SSS	1,50
CENTRU ZA DJECU, MLADE I OBITELJ VELIKA GORICA		
<i>Naziv radnog mjesta</i>	<i>Potrebna stručna sprema</i>	<i>Koeficijent složenosti radnog mjesta</i>
Stručni suradnik	mag. struke ili stručni specijalist	2,60
Administrator	SSS	1,90

Osobe koje su po ranijim propisima stekle visoku stručnu spremlu mogu biti raspoređene na radna mjesta za koje je kao uvjet utvrđen stupanj obrazovanja magistar struke ili stručni specijalist.

Osobe koje su po ranijim propisima stekle višu stručnu spremlu mogu biti raspoređene na radna mjesta za koje je kao uvjet utvrđen stupanj obrazovanja sveučilišni ili stručni prvostupnik struke.

DODACI NA PLAĆE

Članak 47.

Radniku pripada dodatak na radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini 0.5%.

Pravo na povećanje plaće po osnovi radnog staža radni ostvaruje od prvog dana idućeg obračunskog razdoblja za obračun plaće, računajući od dana kada je ostvario pravo na obračun plaće.

Članak 48.

Za natprosječne rezultate u radu radnici mogu svake godine ostvariti dodatak za uspješnost u radu, koji može iznositi najviše tri plaće radnika koji ostvaruje dodatak i ne može se ostvarivati kao stalni dodatak uz plaću.

Upravno vijeće ustanove utvrđuje kriterije natprosječnih rezultata i način isplate dodatka za uspješnost u radu uz prethodnu suglasnost osnivača.

Ravnatelj ustanove, temeljem utvrđenih kriterija donosi pojedinačne odluke o utvrđivanju prava na dodatak za uspješnost u radu sukladno osiguranim proračunskim sredstvima.

Članak 49.

Osnovna plaća radnika bez stalnog dodatka, uvećat će se:

- za sate rada noću	40%
- za sate prekovremenog rada	50%
- za sate rada subotom	25%
- za sate rada nedjeljom	35%
- za sate rada na blagdane, neradne dane utvrđene zakonom i na Uskrs	150%

- za smjenski rad (za sate u drugoj smjeni)	10%
- za sate dvokratnog rada s prekidom dužim od je dnog sata	5%

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

Prekovremenim radom smatra se svaki rad duži od 40 sati tjedno.

Za smjenski rad se podrazumijeva svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom radu (treća smjena) tijekom radnog tjedna.

Smjenskim radom smatra se i naizmjenični rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavljaju poslove u prvoj i drugoj smjeni.

Rad u drugoj smjeni je onaj rad koji nastavlja prvu smjenu ovisno o organizaciji posla.

Ukoliko radnik stalno radi u drugoj smjeni ne radi se o smjenskom radu i nema pravo na dodatak za rad u drugoj smjeni.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan dan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada).

Radnik će u dogovoru s poslodavcem odlučiti kada će koristiti slobodne dane s osnova prekovremenog rada ili će tražiti uvećanje osnovne plaće s tog osnova.

Članak 50.

Osnovna plaća radnika uvećat će se za 10 % ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti ili odgovarajuće poslijediplomsko stručno usavršavanje (mr.sc) , odnosno 15% ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti, odnosno odgovarajuće poslijediplomsko stručno usavršavanje (dr.sc), nije uvjet za radno mjesto na kojem je zaposlen i ako je unaprijed navedeno u funkciji poslova radnog mjesta na kojem je zaposlen.

Da li je znanstveni stupanj (mr.sc. odnosno dr.sc.), odnosno poslijediplomsko dvogodišnje stručno usavršavanje u funkciji poslova radnog mjesta na kojem radnik radi utvrđuje poslodavac.

Članak 51.

Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u ustanovama kojima je osnivač Grad Velika Gorica i to za:

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

Članak 52.

Plaća se isplaćuje za prethodni mjesec do svakog 10. u tekućem mjesecu.

U ustanovama nema tajnosti bruto plaća.

Javnost plaća osigurava se pravom uvida sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika u obra-

čun plaća, ako to zahtjeva radnik.

Članak 53.

Primjenom ovog Kolektivnog ugovora ni jednom radniku ne može biti smanjena plaća iz Ugovora o radu.

U slučaju kada je obračunata plaća prema Kolektivnom ugovoru manja od plaće obračunate i isplaćene za prosinac 2007. godine, razlika će se iskazati na obračunskoj listi radnika i isplatiti na teret poslodavca dok se ne dostigne ugovorena razina izjednačenosti plaće.

Za radnike koji će se zateći na bolovanju tijekom prosinca 2007. godine, razlika plaće iskazat će se u iznosu kao da je radnik radio.

Članak 54.

Ako radnik, pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen, obavlja po nalogu nadređenog poslove i zadaće odsutnog radnika dulje od 30 dana, ima pravo na plaću radnog mjesta čije poslove obavlja ako je to za njega povoljnije, a razmjerno obimu i vremenu obavljanja takvih poslova.

NAKNADA PLAĆE

Članak 55.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u sljedećim slučajevima:

- korištenja godišnjeg odmora,
- korištenja plaćenog dopusta,
- državnih blagdana utvrđenih zakonom,
- stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac,
- izobrazbe za potrebe sindikalne aktivnosti te drugih opravdanih razloga predviđenih zakonom, ovim Ugovorom ili drugim propisom,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Članak 56.

Naknada plaće u slučajevima iz članka 55. utvrđuje se u visini plaće koju bi radnik ostvario kao da je radio.

Članak 57.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo koristiti bolovanje.

OSTALE NAKNADE, POTPORE I NAGRADE REGRES

Članak 58.

Radnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje

godišnjeg odmora.

Radnicima će se isplatiti regres za godišnji odmor u istom iznosu kojeg Gradonačelnik utvrdi za službenike i namještenike Gradskih upravnih tijela.

Isplata regresa izvršit će se u cijelosti jednokratno s istim datumom s kojim se isplaćuje službenicima i namještenicima u Gradskim upravnim tijelima.

Radnik koji naknadno stekne pravo na godišnji odmor ima pravo na isplatu istog iznosa regresa kao i ostali radnici.

Radnik koji ostvari pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od 18 radnih dana ima pravo na isplatu regresa u razmjernom iznosu.

OTPREMNINA

Članak 59.

Radnik kojemu poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanog ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini jedne njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u ustanovama kojih je osnivač Grad Velika Gorica.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 1. ovog članka ne može biti veći od 9 prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se najkasnije 15 dana nakon prestanka radnog osnova.

Članak 60.

Radnik kojemu sporazumno, na osobni zahtjev ili sukladno zakonu prestaje radni odnos radi odlaska u mirovinu, ima pravo na otpremninu u iznosu tri neto prosječne plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini.

POMOĆI

Članak 61.

Radniku kojemu umre supružnik, dijete ili roditelj, radnik kod kojeg nastupi teška invalidnost ili ga teško pogoditi elementarna nepogoda, ima pravo na pomoć u visini najmanje jedne neto prosječne plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini.

Obitelj umrlog radnika ima pravo na pomoć:

- u slučaju smrti radnika na radu, u visini najmanje tri prosječne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodnoj godini i naknadu troškova pogreba
- u ostalim slučajevima smrti radnika, u visini jedne prosječne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodnoj godini i naknadu troškova pogreba.
- Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se troškovi zemljanog groba u mjestu prebivališta odnosno maksimalno dvije plaće isplaćene po radniku u RH u

prethodnoj godini za troškove lijesa s opremom, prijevoza i usluge pokopa.

Odluku o isplati pomoći iz ovog članka donosi poslodavac na molbu radnika ili njegove obitelji.

Članak 61.a

Radnik ima pravo na pomoć u slučajevima i u istom iznosu koji su određene za zaposlene u upravnim tijelima Grada Velika Gorica (članak 54. KU za upravu).

DNEVNICE

Članak 62.

Dnevnice za službeno putovanje utvrđuju se u iznosu koji ostvaruju zaposleni u Gradskoj upravi.

TERENSKI DODATAK

Članak 63.

Za vrijeme rada izvan sjedišta ustanove i izvan mjesta njegova stalnog boravka, radnik 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 djelatniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Visina naknade terenskog dodatka isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa, a sukladno pozitivnim propisima.

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

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

ODVOJENI ŽIVOT

Članak 64.

Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta ustanove.

Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa, a sukladno pozitivnim propisima.

Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

PRIJEVOZ

Članak 65.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i međumjesnim prijevozom.

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

Ako radnik mora s postaje međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Ako nije organiziran međumjesni javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s po-

sla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte međumjesnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.

Ako postoji više mogućnosti korištenja javnog prijevoza o povoljnosti odlučuje poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika, uvažavajući racionalnost troškova.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se radniku zajedno sa plaćom.

Zbog korištenja godišnjeg odmora radniku se naknada troškova prijevoza neće isplatiti za mjesec srpanj.

Za vrijeme porodnog dopusta i bolovanja dužeg od 15 dana radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio troškova prijevoza.

Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ima pod jednakim uvjetima iz ovog članka i onaj radnik koji ne koristi javni prijevoz, nego osobni automobil i sl.

Pravo na troškove prijevoza nema onaj radnik koji ostvaruje pravo na besplatan prijevoz.

Pravo na naknadu troškova prijevoza nema radnik koji ima službeni auto u stalnom korištenju.

Pregovaračke strane se obvezuju da će o sadržaju ovog članka pregovarati u vrijeme pregovora o usklađivanju koeficijentata sa zaposlenima u Gradskoj upravi.

KORIŠTENJE OSOBNOG AUTOMOBILA

Članak 66.

Ako je poslodavac radniku odobrio korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknaditi će mu se troškovi po prijednom kilometru sukladno pozitivnim propisima.

OSIGURANJE

Članak 67.

Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata, a preslika police osiguranja prilog je i sastavni dio ovog Ugovora.

Radnicima u ustanovama osigurati će se sredstva i organizirati sistematski liječnički pregledi kao za zaposlene u Gradskoj upravi.

JUBILARNA NAGRADA

Članak 68.

Nakon određenog broja godina neprekinutog ukupnog radnog staža radnik ima pravo na jubilaru nagradu.

Jubilarna nagrada isplatit će se u slijedećim neto iznosima:

• 5 godina	1.000,00 kuna
• 10 godina	1.500,00 kuna
• 15 godina	2.000,00 kuna
• 20 godina	2.500,00 kuna
• 25 godina	3.000,00 kuna

• 30 godina	3.500,00 kuna
• 35 godina	4.000,00 kuna
• 40 godina	4.500,00 kuna
• 45 godina	5.000,00 kuna

Odluku o isplati jubilarnih nagrada donosi poslodavac.

SVETI NIKOLA

Članak 69.

U povodu Dana sv. Nikole svakom djetetu radnika do 15 godina starosti isplatit će se poklon u neoporezivom iznosu utvrđenom pozitivnim propisom.

Ako su oba roditelja zaposlena u ustanovi koje je osnivač Grad Velika Gorica, poklon iz stavka 1. ovog članka isplatit će se roditelju koji ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji prema Zakonu o porezu na dohodak.

BOŽIČNICA

Članak 70.

Radnici ostvaruju pravo na prigodnu isplatu za Božićne blagdane u iznosu koji utvrdi Gradonačelnik za radnike Gradske uprave.

Članak 70. a

Radnik može ostvariti pravo na dar u naravi u istom iznosu u kojem će se isplatiti djelatnicima u upravnim tijelima Grada Velika Gorica.

Pravo iz stavka 1. ovog stavka se ostvaruje u istom iznosu koji će se isplatiti zaposlenicima u upravnim tijelima Grada Velike Gorice.

Članak 70. b

Radnicima će se jednom godišnje osigurati odlazak na sistematski liječnički pregled.

IZUM I TEHNIČKO UNAPREĐENJE

Članak 71.

Radniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

Posebnim ugovorom, zaključenim između radnika i poslodavca uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovog članka.

VII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 72.

Sva rješenja o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti iz radnog odnosa, obvezatno se u pisanom obliku, s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku dostavljaju radniku.

Protiv rješenja iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo podnošenja prigovora poslodavcu u roku od 15 dana

od dana primitka rješenja.

Poslodavac je dužan o prigovoru odlučiti u roku od 15 dana od dana njegova primitka.

Članak 73.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na rješenje iz članka 72. ovog Ugovora poslodavac je dužan prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to radnik zahtijeva.

Članak 74.

U slučaju kada radnik daje otkaz, dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, osim ako s poslodavcem ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

Iznimno iz stavka 1. ovog članka, ako je to potrebno radi dovršenja neodgodivih poslova ili iz drugih opravdanih razloga, poslodavac može u rješenju o prestanku rada otkazni rok produžiti najviše do tri mjeseca.

Članak 75.

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 navršen određen mirovinski staž.

Članak 76.

Kada zbog gospodarskih ili organizacijskih razloga prestane potreba za radom radnika koji je u radnom odnosu kod poslodavca na neodređeno vrijeme, taj radnik ima pravo prvenstva na rad u ustanovama u kojima je Grad poslodavac na odgovarajuće poslove sukladno stručnoj spremi

Radnik kojem nedostaje do 5 godina života ili do 5 godina radnog staža do ostvarenja prvog uvjeta za prijevremenu mirovinu ne može biti proglašen viškom.

Članak 77.

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

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

Radnik iz stavaka 1. i 2. ovog članka, kojem nedostaje najviše 5 godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ima pravo na plaću prema dosadašnjem rješenju o rasporedu na radno mjesto, ako je to za njega povoljnije.

VIII. INFORMIRANJE

Članak 78.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za socijalni položaj radnika, a posebno:

- o odlukama koje utječu na socijalni položaj radnika,
- o rezultatima rada,
- o prijedlozima odluka i općih akata kojima se u skladu s ovim Ugovorom uređuju osnovna prava i obveze iz rada.

IX. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 79.

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

Članak 80.

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

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pritisak poslodavca ili drugog rukovoditelja na radnike članove sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 81.

Sindikata se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovom Ugovoru te da svoje djelovanje neće provoditi na način koji će štetiti djelotvornosti rada, ugledu i poslovanju ustanova.

Članak 82.

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

Članak 83.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u svezi s tom dužnosti smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

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

Članak 84.

Kad sindikalni povjerenik dio svog radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegove obveze

iz radnog odnosa uređuju pismenim sporazumom zaključnim između Sindikata i poslodavca.

Članak 85.

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

Članak 86.

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

- prestati rad,
- ne može ga se premjestiti na druge poslove u okviru iste ustanove bez njegove suglasnosti.

Članak 87.

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika i donošenja organizacijskih promjena, ili promjena u pravilnicima kojima se uređuje status i položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim ovlaštenim predstavnikom sindikata o namjeravanoj odluci i mora mu pravodobno dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj zaposlenih.

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

- o donošenju Pravilnika o radu,
- o rasporedu radnog vremena,
- o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- te drugim mjerama i odlukama koje utječu na materijalni položaj radnika, a koje nisu riješene zakonom, ili drugim odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može, najduže u roku od 8 dana od dostave odluke iz stavka 2. ovog članka poslodavcu dati primjedbe.

Poslodavac je dužan razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 1. ovog članka.

Članak 88.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz rada te o zauzetim stajalištima u roku od 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva, izvijestiti Sindikat.

Poslodavac je dužan u najkraćem mogućem roku primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku zaposlenih.

Članak 89.

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

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

X. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 90.

U slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi ovog Ugovora ili drugog sličnog spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika akcije provodi se postupak mirenja.

Mirenje iz stavka 1. ovog članka provodi osoba koju stranke u sporu izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće ili koju sporazumno odrede (miritelj).

Mirenje se mora dovršiti u roku od pet dana od dana dostave obavijesti o sporu Gospodarsko-socijalnom vijeću ili uredu državne uprave pri županiji nadležnoj za poslove rada.

Stranke mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog miritelja.

Prijedlog kojega prihvate stranke ima pravnu snagu i učinke ovog Ugovora.

XI. ŠTRAJK

Članak 91.

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

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

Članak 92.

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

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

Članak 93.

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 94.

Na prijedlog poslodavca, Sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne

smiju prekidati za vrijeme štrajka ili isključenja iz rada.

Pravila iz stavka 1. ovog članka sadrže odredbe o radnim mjestima i broju radnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka ili isključivanja iz rada, a s ciljem omogućivanja nastavka obavljanja poslova koji su prijeko potrebni, osobito radi sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva.

Ako se sindikat i poslodavac ne sporazumiju, u roku od 15 dana od dana dostave sindikatu prijedloga poslodavca, o određivanju poslova iz stavka 1. ovog članka, poslodavac ili sindikat može u roku od daljnjih 15 dana tražiti da o tim poslovima odluči arbitraža.

Arbitraža se sastoji od jednog predstavnika sindikata i jednog predstavnika poslodavca, te od neovisnog predsjednika kojeg sporazumno određuju sindikat i poslodavac.

Ako se sindikat i poslodavac ne mogu sporazumjeti o imenovanju predsjednika arbitražnog vijeća, predsjednika će imenovati Poglavarstvo Grada Velike Gorice.

Ako jedna stranka odbije sudjelovati u arbitražnom postupku utvrđivanju poslova koji se ne smiju prekidati, postupak će se provesti bez njenog sudjelovanja, a odluku o poslovima iz stavka 1. ovog članka donosi predsjednik arbitražnog vijeća.

Odluku o poslovima iz stavka 1. ovog članka arbitraža mora donijeti u roku od 15 dana od dana pokretanja arbitražnog postupka.

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

Članak 95.

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 96.

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

Članak 97.

Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku sukladno odredbama ovoga Ugovora ne predstavlja povredu radne dužnosti.

Članak 98.

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

Članak 99.

Ugovorne strane suglasne su da poslodavac može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama ovog Ugovora.

XII. SOCIJALNI MIR

Članak 100.

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

Izuzetno, dozvoljen je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovog Ugovora, ili korištenja drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima zaposlenih u određenoj drugoj djelatnosti.

XIII. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA

Članak 101.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora, ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju u roku od 30 dana od dana potpisa ovog Ugovora.

Komisija ima četiri člana, od kojih svaka ugovorna strana imenuje dva člana.

Članovi komisije na prvoj sjednici izabiru predsjednika.

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

Ugovorne strane dužne su se pridržavati danog tumačenja.

Sjedište komisije je u Gradu Velikoj Gorici.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 102.

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

Članak 103.

Ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme.

Članak 104.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora, svakih šest mjeseci.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku 15 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

Ako strana kojoj je podnesen prijedlog ne postupi u skladu sa odredbama stavka 2. ovog članka smatrati će se da su ispunjeni uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

Članak 105.

Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

Ugovorne strane su suglasne kako će pravna pravila sadržana u ovome Kolektivnom ugovoru biti na snazi i proizvoditi pravne učinke 3 mjeseca nakon mjeseca prestanka njegova važenja po bilo kojoj osnovi.

Članak 106.

Ovaj Ugovor stupa na snagu od dana njegova potpisivanja, a primjenjuje se od 01. siječnja 2008. godine.

VIII. Izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora za zaposlene radnike u Gradskoj knjižnici Velika Gorica, Muzeju Turopolja, Pučkom otvorenom učilištu Velika Gorica, Ustanovi za upravljanje Športsko rekreacijskim centrom Velika Gorica i Centru za djecu, mlade i obitelji Velika Gorica KLASA: 612-13/2015-01/72 URBROJ: 238-31-13-2016-4 od 22. ožujka 2016. godine:

Članak 8.

Ugovorne strane su suglasne da će o prestanku primjene odredbe članka 1. VII. izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora za zaposlene radnike u Gradskoj knjižnici Velika Gorica, Muzeju Turopolja, Pučkom otvorenom učilištu Velika Gorica, Ustanovi za upravljanje Športsko rekreacijskim centrom Velika Gorica i Centru za djecu mlade i obitelji Velika Gorica od 29. prosinca 2014. pregovarati do konca listopada 2016. godine, nakon devetomjesečnog obračuna, a u vrijeme planiranja proračuna za 2017. godinu.

Članak 9.

Ugovorne strane suglasne su da imenuju zajedničku komisiju od četiri člana, od čega svaka strana imenuje dva člana. Zadaća je komisije da do kraja travnja 2016. godine izradi pročišćeni tekst Ugovora, a do kraja navedene godine provede pregovaranje s ciljem usuglašavanja teksta Ugovora s pozitivnim propisima.

KLASA: 612-13/2015-01/72
URBROJ: 238-31-13-2016-7

GRAD VELIKA GORICA
GRADONAČELNIK
Tonino Picula, v.r.

HRVATSKI SINDIKAT
DJELATNIKA U KULTURI
GLAVNA TAJNICA
Ljubica Pilić, dipl. oecc., v.r.

Na temelju članka 51. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13; dalje u tekstu: ZPOO), članka 192. Zakona o radu (NN 93/14; dalje u tekstu: ZOR) i članaka 7. i 13. stavak 3. Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15)

Sindikata obrazovanja, medija i kulture Hrvatske, zastupan po sindikalnim povjerenicima Suzani Rajković, Miri Špičić, Kasimu Sinanoviću i Tanji Jelić

i

Grad Velika Gorica, kao osnivač predškolskih ustanova, zastupan po gradonačelniku Draženu Barišiću sklopili su dana 23. ožujka 2016. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u predškolskim ustanovama Grada Velike Gorice

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) potpisnice uređuju međusobna prava i obveze te određena pravila i pitanja iz radnih odnosa i u svezi s radnim odnosom radnika/ce (dalje u tekstu: radnik) u predškolskom odgoju i obrazovanju u predškolskim ustanovama kojima je osnivač Grad Velika Gorica.

Ugovorom potpisnice utvrđuju određena prava i obveze poslodavaca i radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju (u daljnjem tekstu: Poslodavac).

Predškolski odgoj i obrazovanje obuhvaća programe odgoja, obrazovanja, zdravstvene zaštite, prehrane i socijalne skrbi koji se ostvaruju u dječjim vrtićima sukladno Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti (NKD) koje se vode u području P OBRAZOVANJE, odjeljku 85 OBRAZOVANJE, skupini 85.1 PREDŠKOLSKO OBRAZOVANJE te razredu 85.10 PREDŠKOLSKO OBRAZOVANJE.

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

Članak 2.

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

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

Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale, niti bile poznate u trenutku zaključivanja Ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredbi Ugovora izvršavati, ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obvezuje se da neće jedno-

strano prekršiti ovaj Ugovor, nego će drugoj strani predložiti izmjenu Ugovora.

Ugovorne strane obvezuju se osigurati pravilnu primjenu i poštivanje odredaba ovog Ugovora i suzdržavati se akcija koje bi štetile njegovoj provedbi.

Članak 3.

Pod pojmom „Poslodavac“ u smislu ovog Ugovora podrazumijevaju se predškolske ustanove kojima je osnivač Grad Velika Gorica i zastupa ih u ovom Ugovoru.

Pod pojmom „Sindikata“ u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske ili po njegovoj odluci sindikalne podružnice.

Pod pojmom „radnik“ podrazumijevaju se radnici zaposleni u Predškolskim ustanovama.

Pod pojmom „Osnivač“ podrazumijeva se Grad Velika Gorica.

Članak 4.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 5.

Radnici se primaju na rad u predškolske ustanove na temelju natječaja, odnosno oglasa sukladno zakonu, drugim propisima, općim aktima ustanove te prethodne pisane suglasnosti Osnivača.

Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu, u pravilu na neodređeno vrijeme.

Osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa utvrđenog Zakonom, za svako radno mjesto utvrđuju se i posebni uvjeti utvrđeni Općim aktom ustanove.

Članak 6.

Ugovor o radu može se, iznimno, sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito ako se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika;
- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja;
- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, odnosno oglasa, ali ne duže od 60 dana;
- poslovima za koje se na raspisani natječaj, odnosno oglas, ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete, može se s osobom koja te uvjete ne ispunjava sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme do zapošljavanja osobe koja ispunjava propisane uvjete, a najduže do

kraja tekuće pedagoške godine;

- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Probni rad

Članak 7.

Prilikom sklapanja ugovora o radu ugovara se probni rad u trajanju od 90 dana.

Probni rad ugovora se kod sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, kao i kod svih ugovora koji traju duže od 180 dana.

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan ako je bio odsutan najmanje deset dana.

Članak 8.

Ravnatelj predškolske ustanove imenovat će članove komisije za praćenje rada radnika i provjeru njegovih stručnih i radnih sposobnosti za vrijeme probnog rada.

Komisija za praćenje rada radnika u probnom radu broji 3 člana.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj i/ili istu stručnu spremu kao i radnik na probnom radu.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor o radu se otkazuje s otkaznim rokom od sedam dana. Otkaz zbog ne udovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen i u pisanom obliku.

Ako otkaz zbog ne udovoljavanja na probnom radu poslodavac ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

Pripravnici

Članak 9.

Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži stručna sprema od srednje do visoke.

Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća u iznosu od 85% plaće radnog mjesta na kojem radi.

Članak 10.

Na pripravnike - odgojitelje i stručne suradnike u predškolskim ustanovama primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN br. 10/97, 107/07 i 94/13) i propisi doneseni na temelju zakona u svezi provođenja pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita.

Članak 11.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad za koji je predviđena određena stručna sprema. Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži srednja, stručna sprema, stručni pristupnik ili prvostupnik određene struke, odnosno viša stručna sprema prema ranijem sustavu školovanja i magistar struke ili stručni specijalist određene struke odnosno visoka stručna sprema prema ranijem sustavu školovanja.

Članak 12.

Ako posebnim propisima nije drugačije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:

- 6 mjeseci za poslove za koje se traži srednja stručna sprema (SSS);
- 12 mjeseci za poslove za koje je općim aktima ustanove propisan uvjet potrebne stručne spreme stručni pristupnik ili prvostupnik određene struke, odnosno viša stručna sprema prema ranijem sustavu školovanja i magistar struke ili stručni specijalist određene struke odnosno visoka stručna sprema prema ranijem sustavu školovanja.

Članak 13.

Pripravnik mora imati mentora i dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još jednom, u roku koji ne može biti kraći od petnaest dana. Ako niti tada ne položi, poslodavac će mu redovito otkazati.

3. RADNO VRIJEME**Članak 14.**

Puno radno vrijeme radnika u predškolskoj ustanovi, uključujući i dnevni odmor iznosi 40 sati tjedno.

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

Radno vrijeme stručnih radnika u neposrednom radu određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe.

Ukoliko u okviru osmosatnog rada odgojitelja u predškoli postoji potreba putovanja s jednog na drugo mjesto rada, poslodavac će vrijeme putovanja takvom odgojitelju priznati u navedeno osmosatno radno vrijeme.

Članak 15.

Kada odgojno obrazovni radnik provodi program predškole za djecu koja nisu polaznici redovitog programa predškolskog odgoja, radno vrijeme odgojno obrazovnih radnika u programu predškole istovjetno je radnom vremenu odgojno obrazovnih radnika u redovitom programu predškolskog odgoja.

Poslodavac je dužan osigurati ostvarivanje pune satnice programa predškole, ako za to postoji potreba i mogućnost.

Članak 16.

Početak i završetak tjednog i dnevnog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje se godišnjim planom i programom rada poslodavca, uz obvezu savjetovanja s radničkim vijećem.

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

4. ODMORI I DOPUSTI**Stanka****Članak 17.**

Svi radnici u predškolskim ustanovama imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta.

Stanka se ubraja u radno vrijeme. Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac.

Godišnji odmor**Članak 18.**

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

a) prema dužini radnog staža:

- od 5 do 10 godina	1 radni dan
- od 10 do 15 godina	2 radna dana
- od 15 do 20 godina	3 radna dana
- od 20 do 25 godina	4 radna dana
- od 25 do 30 godina	5 radnih dana
- od 30 do 35 godina	6 radnih dana
- od 35 do 40 godina	7 radnih dana
- od 40 do 45 godina	8 radnih dana
- preko 45 godina	9 radnih dana

b) prema složenosti poslova:

- poslovi za koje je uvjet magistar struke ili stručni specijalist određene struke odnosno visoka stručna sprema prema ranijem sustavu školovanja	4 radna dana
- poslovi za koje je uvjet stručni pristupnik ili prvostupnik određene struke odnosno viša stručna sprema prema ranijem sustavu školovanja	3 radna dana
- poslovi SSS i ostali	2 radna dana
-	

c) prema ocjeni poslodavca o doprinosu na radu
do 3 radna dana**d) prema posebnim socijalnim uvjetima:**

- roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po	1 radni dan
- samohranom roditelju za svako malodobno dijete	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s teškoćama u razvoju, bez obzira na ostalu djecu	3 radna dana
- osobi s invaliditetom	3 radna dana

Samohrani roditelj je roditelj koji nije u braku i ne živi u

izvanbračnoj zajednici.

Članak 19.

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

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

Članak 20.

Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora sukladno odredbama važećeg Zakona o radu.

Članak 21.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, jedan dio godišnjeg odmora tijekom kalendarske godine mora iznositi dva tjedna u neprekidnom trajanju, a pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine. Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome pisano izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje tri dana ranije.

Članak 22.

Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac će voditi računa o potrebama i željama radnika, te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge uz obvezu savjetovanja s radničkim vijećem.

Članak 23.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

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

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

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

Troškovima iz stavka 4. 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 prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg od-

mora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Plaćeni dopust

Članak 24.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine za sljedeće slučajeve:

- sklapanje braka 5 radnih dana
- rođenje djeteta 5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, brata, sestre, pastorka, usvojenika, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, osobe koju je prema odredbama zakona dužan uzdržavati, osobe koja s njim živi u izvanbračnoj zajednici ako se takva zajednica može izjednačiti s bračnom zajednicom, unuka 5 radnih dana
- smrti djeda, bake i roditelja supružnika 2 radna dana
- selidbe u istome mjestu stanovanja 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja 3 radna dana
- teške bolesti roditelja, supružnika ili djeteta 5 radnih dana
- elementarne nepogode koja mu je oštetila imovinu 5 radnih dana
- nastupanje na kulturnim i športskim priredbama 3 radna dana
- pripremu polaganja stručnog ispita prvi put, bez obzira na stručnu spremu, a što ne obuhvaća dane polaganja samog ispita 5 radnih dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanje za sindikalne aktiviste i dr. 3 radna dana

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.

U slučaju ponovne potrebe korištenja plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka, alineje 1, 2, 5 i 6, koja bi prešla 7 dana plaćenog dopusta u istoj kalendarskoj godini, može se iznimno odobriti, ako je radnik iskoristio sve dane godišnjeg odmora za kalendarsku godinu.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja u zanimanju od interesa za poslodavca radnik ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana godišnje, a u slučaju školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe ima pravo na plaćeni dopust do 7 radnih dana godišnje.

Dobrovoljni darivatelji krvi imaju pravo na dva dana plaćenog dopusta za svako darivanje krvi, s tim da ovi dani ne ulaze u dane plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka.

Ako nije moguće da radnik koristi prvi slobodan dan na dan darivanja krvi, u dogovoru s poslodavcem omogućit će mu se korištenje slobodnih dana u roku do 60 dana od stjecanja prava.

Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uraču-

navaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni Zakonom.

Plaćeni dopust odobrava se na pisanu molbu radnika u vrijeme kada je nastupila okolnost zbog koje se traži, te se ne može koristiti naknadno kao stečeno pravo.

Na zahtjev poslodavca radnik je dužan dostaviti dokumente kao dokaz opravdanosti korištenja plaćenog dopusta, odnosno slobodnog dana.

Članak 25.

Ako okolnosti iz članka 24. ovog Ugovora nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor osim prava iz stavka 1. alineja 3. i 4.

Članak 26.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 27.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u toku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi;
- 10 dana za polaganje ispita na sveučilištu ili veleučilištu u Republici Hrvatskoj;
- 5 dana za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima;
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

Članak 28.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine u slijedećim slučajevima:

- njega supružnika, djeteta, roditelja, brata, sestre, pastorka, usvojenika, unuka, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, osobe koju je prema odredbama zakona dužan uzdržavati, osobe koja s njim živi u izvanbračnoj zajednici ako se takva zajednica može izjednačiti s bračnom zajednicom;

- izgradnja ili popravak kuće ili stana;
- liječenje na vlastiti trošak;
- u drugim opravdanim slučajevima.

Kada to okolnosti zahtijevaju neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti radniku u trajanju preko 30 dana uz suglasnost Upravnog vijeća.

Članak 29.

U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku

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

5. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

Članak 30.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće - osnovna plaća je umnožak koeficijentata složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi i osnovice za izračun plaće;
- povećanja plaće po osnovi radnog staža uvećane za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža;
- druga uvećanja sukladno ovom Ugovoru.

Plaća i ostala materijalna prava radnika iskazuju se u bruto iznosu.

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje Poslodavac.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku i sindikalnom povjereniku uvid u dokumentaciju o obračunu plaća i uplati doprinosa za mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Članak 31.

Osnovica/u za obračun plaće čini osnovica za obračun plaće zaposlenih u Gradu Velika Gorica.

Članak 32.

Potpisnici Ugovora utvrđuju da su nazivi radnih mjesta i koeficijenti složenosti poslova kako slijedi:

1. spremačica – servirka	1,31
2. pomoćna kuharica	1,31
3. pralja	1,31
4. krojačica – pralja	SSS 1,64, NKV 1,31
5. njegovatelj u specijalnom programu	SSS 1,64, NKV 1,31
6. kuharica	1,64
7. vozač	1,64
8. domar	1,64
9. ekonom	1,80
10. domar – ložač – vozač	1,80
11. administrativno računovodstveni radnik	1,80
12. glavna kuharica	1,80
13. stručnjak zaštite na radu	2,20
14. odgojitelj	2,20
15. medicinska sestra/zdravstveni voditelj	2,20
16. stručni suradnik – fizioterapeut	2,20
17. tajnik	VŠS 2,20 VSS 2,62
18. voditelj računovodstva	VŠS 2,20 VSS 2,62
19. defektolog – logoped	2,62
20. defektolog – odgojitelj	2,62
21. stručni suradnik psiholog	2,62
22. stručni suradnik defektolog rehabilitator	2,62

23. stručni suradnik logoped	2,62
24. stručni suradnik pedagog	2,62

Pregovaračke strane se obvezuju da o usklađivanju koeficijenata sa zaposlenima u Gradskoj upravi, započnu pregovarati najkasnije početkom rujna 2016. godine.

Članak 33.

Plaća se isplaćuje do 10-tog dana u mjesecu za protekli mjesec.

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

Članak 34.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za sate rada noću	40%
- za sate prekovremenog rada	50%
- za sate rada subotom	25%
- za sate rada nedjeljom	35%
- za sate rada u drugoj smjeni, ukoliko radnik radi naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu u prvom ili drugom smjeni	10%

Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca, koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u prijednevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom (treća smjena) dijelu dana po osam sati u smjeni.

Pri određivanju u kojoj smjeni radnik radi, a ako ne radi točno u okvirima smjena kako su određene u stavku 2. ovog članka ili u radu prelazi iz vremena prijednevne u poslijepodnevnu smjenu, smjena će se odrediti prema onoj smjeni u kojoj je radnik proveo pretežiti dio radnog vremena.

Prekovremeni rad je rad izvan 40-satnog radnog tjedna.

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = jedan sat i trideset minuta redovnog sata rada).

Radnik će u dogovoru s ravnateljem odlučiti kada će koristiti slobodne dane s osnove prekovremenog rada ili će ostvariti uvećanje plaće s tog osnova, o čemu se vodi pisana evidencija.

Naknade iz ovog članka međusobno se ne isključuju.

Članak 35.

Svaki radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za neprekinuti radni staž ostvaren kod istog poslodavca i to za izvršenih:

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

Kao staž kod istog poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u predškolskim ustanovama kojima je osnivač Grad Velika Gorica, odnosno kod njihovih pravnih predni-

ka, bez obzira na promjenu ustanove.

Članak 36.

Odgovitelji i stručni suradnici koji obavljaju posao imenovanog mentora, dobivaju 5% svoje plaće bez obzira na broj pripravnika koje prate, a pripravnik dobiva 85% plaće. Trajanje mentorstva određeno je trajanjem pripravničkog staža.

Članak 37.

Osnovna plaća radniku uvećat će se:

1. ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, ili odgovarajuće poslijediplomsko stručno usavršavanje (mr.sc)	10%
2. odgojitelju, promoviranom mentoru	10%
3. stručnom suradniku, promoviranom mentoru	10%
4. ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti, odnosno odgovarajuće poslijediplomsko stručno usavršavanje (dr.sc)	15%
5. odgojitelju, promoviranom savjetniku	15%
6. stručnom suradniku, promoviranom savjetniku	15%

Članak 38.

Kada odgojno obrazovni radnik obavlja voditeljske poslove plaća mu se povećava 1% po odgojnoj skupini.

Kada radnik, sukladno odluci ravnatelja, a za ravnatelja upravnog vijeća, privremeno obavlja poslove odgovornijeg radnog mjesta u zamjeni, pripada mu za to razdoblje povoljnija plaća pod uvjetom da zamjena traje najkraće 5 radnih dana.

Plaća odgojno obrazovnog radnika uvećava se u sljedećim programima predškolskog odgoja:

- u cjelodnevnom programu: učenja stranih jezika, dramsko-scenskom programu, glazbeno-scenskom programu, sportskom programu, programu prema koncepciji Marije Montessori, programu za djecu s teškoćama u razvoju u posebnim odgojno-obrazovnim skupinama – za 10%
- u kraćem programu za darovitu djecu – za 2%

Članak 39.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio za vrijeme kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora;
- plaćenog dopusta;
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;
- obrazovanja, prekvalifikacije, dokvalifikacije, stručnog osposobljavanja ako je upućen od poslodavca;
- obrazovanje za potrebe sindikalne aktivnosti;
- radi polaganja stručnog ispita za traženu stručnu spremu;
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje;

- drugih slučajeva utvrđenih zakonom i drugim propisima.

Članak 40.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće najmanje u visini 85% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

Naknada u 100% iznosu plaće pripada radniku za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

Članak 41.

Sindikalom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih Zakonom i Kolektivnim ugovorom, ustanova odnosno poslodavac dužni su isplatiti naknadu plaće najmanje kao da je radio na poslovima radnog mjesta uz normalni učinak.

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

Ako sindikalni povjerenik obnaša poslove radničkog vijeća pripada mu naknada plaće za šest radnih sati tjedno.

6. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Regres za godišnji odmor

Članak 42.

Radnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora.

Radnicima će se isplatiti regres za godišnji odmor u istom iznosu kojeg Gradonačelnik utvrdi za zaposlene u Gradu Velika Gorica.

Isplata regresa izvršit će se u cijelosti jednokratno s istim datumom s kojim se isplaćuje službenicima i namještencima u Gradskim upravnim tijelima.

Radnik koji ostvari pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ima pravo na isplatu regresa u razmjernom dijelu.

Otpremnina radi odlaska u mirovinu

Članak 43.

Radnik kojemu sporazumno, na osobni zahtjev ili sukladno zakonu prestaje radni odnos radi odlaska u mirovinu, ima pravo na otpremninu u iznosu tri prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini.

Jubilarna nagrada

Članak 44.

Nakon određenog broja godina neprekinutog ukupnog radnog staža radnik ima pravo na jubilaru nagradu.

Jubilarna nagrada u neto iznosu isplatit će se prema osnovici što je Gradonačelnik utvrdi za zaposlene u Gradskoj upravi:

- 5 godina	1.000,00 kuna,
- 10 godina	1.500,00 kuna,
- 15 godina	2.000,00 kuna,
- 20 godina	2.500,00 kuna,
- 25 godina	3.000,00 kuna,
- 30 godina	3.500,00 kuna,
- 35 godina	4.000,00 kuna,
- 40 godina	4.500,00 kuna,
- 45 godina	5.000,00 kuna.

Odluku o isplati jubilarnih nagrada donosi poslodavac.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada prvog narednog mjeseca u kojem je ostvario pravo na jubilaru nagradu.

Pokloni djeci radnika

Članak 45.

U povodu dana Sv. Nikole svakom djetetu radnika do 15 godina starosti isplatit će se poklon u neoporezivom iznosu utvrđenom pozitivnim propisom.

Ako su oba roditelja zaposlena u ustanovi kojoj je osnivač Grad Velika Gorica, poklon iz stavka 1. ovog članka isplatiti će se roditelju koji ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji prema Zakonu o porezu na dohodak.

Prigodna godišnja nagrada

Članak 46.

Poslodavac će u povodu božićnih blagdana radnicima ukupno isplatiti prigodni godišnji dar u novcu u visini kao i zaposlenima u Gradskoj upravi.

Solidarne pomoći

Članak 47.

Radnik, kojem umre suprug ili supruga, dijete ili roditelj, radnik kod kojeg nastupi teška invalidnost ili ga teško pogodi elementarna nepogoda, ima pravo na pomoć u visini najmanje jedne prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini.

Obitelj umrlog radnika ima pravo na pomoć:

- u slučaju smrti radnika na radu, u visini najmanje tri prosječne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodnoj godini i naknadu troškova pogreba;
- u ostalim slučajevima smrti radnika, u visini jedne prosječne plaće po radniku u RH u prethodnoj godini i naknadu troškova pogreba.

Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se troškovi zemljanog groba u mjestu prebivališta, odnosno maksimalno 2 plaće isplaćene po radniku u RH u prethodnoj godini za troškove lijesa s opremom, prijevoza i usluge pokopa.

Radnik koji se radi teškog zdravstvenog stanja duže vremena nalazi na bolovanju ili koristi pravo na porodiljni i

roditeljski dopust do jedne godine starosti djeteta, ima pravo na pomoć u iznosu jedne prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini.

Pravo na pomoć iz stavka 4. ovog članka ostvaruje radnik jedan put godišnje po proteku 90 dana provedenih na neprekinutom bolovanju odnosno porodiljnom i roditeljskom dopustu do jedne godine starosti djeteta.

Odluku o isplati pomoći iz ovog članka donosi Poslodavac na molbu radnika ili člana njegove obitelji.

Naknade troškove prijevoza

Članak 48.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i međumjesnim prijevozom.

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

Ako radnik mora s postaje međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Ako nije organiziran međumjesni javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte međumjesnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.

Ako postoji više mogućnosti korištenja javnog prijevoza o povoljnosti odlučuje poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika, uvažavajući racionalnost troškova.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se radniku zajedno sa plaćom.

Zbog korištenja godišnjeg odmora radniku se naknada troškova prijevoza neće isplatiti za mjesec srpanj.

Za vrijeme porodnog dopusta i bolovanja dužeg od 15 dana radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio troškova prijevoza.

Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ima pod jednakim uvjetima iz ovog članka i onaj radnik koji ne koristi javni prijevoz, nego osobni automobil i sl.

Pravo na troškove prijevoza nema onaj radnik koji ostvaruje pravo na besplatan prijevoz.

Pravo na naknadu troškova prijevoza nema radnik koji ima službeni auto u stalnom korištenju.

Pregovaračke strane se obvezuju da će o sadržaju ovog članka pregovarati u vrijeme pregovora o usklađivanju koeficijenata sa zaposlenima u Gradskoj upravi.

Naknade troškova za službena putovanja

Članak 49.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu naknada prijevoznih troškova, dnevnica i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

- od 8 do 12 sati isplaćuje se 50% iznosa pune dnevnice;
- duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnicica.

Članak 50.

Radniku na službenom putu isplatiti će se i drugi troškovi službenog putovanja, uz priloženi račun, kao što su troškovi poštarina, cestarina, mostarina, prolaska kroz tunel, lokalnog prijevoza (tramvaja, autobusa, taksija) i dr..

Dnevnice za službena putovanja u zemlji i inozemstvu isplaćuju se za putovanja iz mjesta rada ili prebivališta odnosno uobičajenog boravišta radnika koji se upućuje na službeno putovanje u drugo mjesto udaljeno najmanje 30 kilometara, radi obavljanja određenih poslova njegovog radnog mjesta, pohađanje seminara, sudjelovanje na konferencijama i sl, a u svezi s djelatnosti poslodavca.

Sistematski pregled radnika

Članak 51.

Poslodavac je dužan osigurati sredstva za sistematski zdravstveni pregled svih radnika svake tri godine, a radnik je obavezan pristupiti sistematskom pregledu.

7. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 52.

Kada zbog gospodarskih ili organizacijskih razloga prestane potreba za radom radnika koji je u radnom odnosu kod poslodavca na neodređeno vrijeme, taj radnik ima pravo prvenstva na rad u ustanovama u kojima je Grad poslodavac na odgovarajuće poslove sukladno stručnoj spremi.

Radnik kojem nedostaje do 5 godina života ili do 5 godina radnog staža do ostvarenja prvog uvjeta za prijevremenu mirovinu ne može biti proglašen viškom.

Članak 53.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu, poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću ili sindikalnom povjereniku u funkciji radničkog vijeća i dostaviti mu obrazloženi prijedlog odluke o otkazu, te je dužan o toj odluci savjetovati se sa radničkim vijećem.

Članak 54.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

- 1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
- 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
- 3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
- 5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno

deset godina
6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Članak 55.

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

Članak 56.

Radnik kojemu poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanog ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini jedne njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod istog poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 1. ovog članka ne može biti veći od 9 prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Kao staž kod istog poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u predškolskim ustanovama kojima je osnivač Grad Velika Gorica, odnosno kod njihovih pravnih prednika, bez obzira na promjenu ustanove.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se najkasnije 15 dana nakon prestanka radnog osnova.

8. UPOZORENJE NA OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

Članak 57.

Upozorenje na obveze iz radnog odnosa uz ukazivanje na mogućnost otkazivanja ugovora o radu u slučaju nastavka kršenja radnih obveza koje je poslodavac uputio radniku, briše se iz kadrovske evidencije poslodavca, ako radnik u roku od tri godine od dana primitka upozorenja, ponovo ne prekrši obveze iz radnog odnosa.

Upozorenje iz stavka 1. ovog članka brisano iz ka-

drovske evidencije, smatra se kao da nikada nije bilo niti upućeno.

9. POVJERENIK RADNIKA ZA ZAŠTITU NA RADU

Članak 58.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu bira se sukladno Zakonu o zaštiti na radu.

Poslodavac je obavezan omogućiti radnicima provođenje izbora za povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Članak 59.

Povjerenici radnika za zaštitu na radu biraju između sebe koordinatora povjerenika za zaštitu na radu.

Povjerenici radnika za zaštitu na radu i koordinatorski povjerenik za zaštitu na radu za vrijeme obavljanja dužnosti imaju pravo na naknadu plaće za tri sata tjedno za redovno djelovanje vezano za zaštitu na radu, sastanke i sl.

Poslodavac se obavezuje povjerenicima iz stavka 1. i 2. ovog članka isplatiti naknadu plaće kao da su radili.

Članak 60.

Poslodavac se obavezuje osigurati slijedeće uvjete za nesmetani rad povjerenika radnika za zaštitu na radu i koordinatorski povjerenik radnika za zaštitu na radu:

- korištenje po potrebi oglasne ploče, interneta ili odgovarajućeg prostora za obavještanje radnika,
- primanje i otpremu pošte,
- naknadu troškova prijevoza, noćenja (pansiona) i dnevnica za službena putovanja zbog poslova povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Članak 61.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu i koordinatorski povjerenik radnika za zaštitu na radu imaju pravo radi osposobljavanja na plaćeni dopust iz članka 24. stavak 4. ovog Ugovora.

Troškove osposobljavanja iz stavka 1. ovog članka snosi poslodavac.

Troškovi obuhvaćaju kotizacije, troškove prijevoza, noćenja (pansiona) i dnevnica za službeni put.

Članak 62.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu i koordinatorski povjerenik radnika za zaštitu na radu imaju pravo pristupa svim radnim mjestima.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo prisustvovati nadzoru nad primjenom pravila zaštite na radu, ispitivanja radnog okoliša, kao i uviđaju povodom ozljede na radu članka 71. stavak 2. točka 9. ZZNR.

Rezultati nadzora moraju biti raspravljani na prvoj slijedećoj sjednici odbora za zaštitu na radu.

Pravo iz stavka 2. ovog članka ima i koordinatorski povjerenik radnika za zaštitu na radu.

Poslodavac odnosno njegova služba zaštite na radu

obavijestiti će povjerenika radnika za zaštitu na radu i koordinatora povjerenika radnika za zaštitu na radu o mjestu, danu i vremenu početka unutarnjeg nadzora tri dana unaprijed, a o vremenu i mjestu uviđaja zbog ozljede na radu odmah po saznanju.

Članak 63.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu, pored prava i obveza propisanih Zakonom o zaštiti na radu, dužan je i pratiti provedbu zaštite na radu, a osobito u području:

- provođenja prevencije ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i poboljšanja uvjeta rada,
- ispravnosti sredstava rada, odnosno primjene pravila zaštite na radu na sredstvima rada,
- ispravnosti radnog okoliša,
- načina rada radnika i drugih osoba na radu,
- korištenja osobnih zaštitnih sredstava pri čemu mora osobito pažnju posvetiti kvaliteti zaštitnih sredstava,
- opasnih tvari (rukovanje, skladištenje, deklariranja, pakiranje i sl.)
- postavljanja znakova, uputa, upozorenje i dr.

O uočenim nedostacima povjerenik radnika za zaštitu na radu dužan je izvijestiti koordinatora povjerenika zaštite na radu, a koordinator ovlaštenika poslodavca/stručnjaka zaštite na radu.

Članak 64.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu obvezan je poticati radnike i druge osobe na rad na siguran način, na upotrebu osobnih zaštitnih sredstava, te svojim ponašanjem i načinom rada dati primjer radnicima i drugim osobama u primjeni pravila rada na siguran način.

Članak 65.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu obvezan je izvijestiti ovlaštenika poslodavca kada ocjeni da su ugroženi zdravlje i život radnika.

Članak 66.

Sastav odbora za zaštitu na radu poslodavca utvrđuje se u skladu s odredbom članka 34. Zakona o zaštiti na radu, s time da su povjerenici radnika za zaštitu na radu i koordinatori povjerenika radnika za zaštitu na radu članovi odbora kao predstavnici radnika.

Odbor za zaštitu na radu uz poslove propisane člankom 35. Zakona o zaštiti na radu obavlja i slijedeće poslove:

- raspravlja o rezultatima nadzora,
- prati rad medicine rada i ovlašten je zatražiti analize ozljeda na radu i profesionalnih bolesti radnika i osoba na radu za određena razdoblja, te temeljem istih predlagati poduzimanje mjera i aktivnosti,
- prati nezgode na radu i predlaže mjere za njihovo sprječavanje,
- raspravlja o uzrocima ozljeda na radu i profesionalnih

bolesti i predlaže mjere,

- prati i nadzire primjenu povoljnije zaštite na radu ugovorene ovim kolektivnim ugovorom.

10. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 67.

Kada se tijekom radnog vijeka radniku smanjuje radna sposobnost zbog godina starosti, ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i drugih bolesti, poslodavac će tom radniku osigurati povoljnije uvjete rada (lakši posao, povoljnija norma, rad sa smanjenim fondom sati, rad na jednostavnijim poslovima i slično), bez smanjivanja plaće koju je radnik imao u vrijeme nastupa određenih okolnosti.

Članak 68.

Radnik kojem do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje pet godina staža ili pet godina života, do ostvarivanja uvjeta za starosnu mirovinu zadržava, najmanje, plaću koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti, uz uredno i savjesno obavljanje poslova i rezultate rada primjerene njegovoj dobi.

Članak 69.

Radniku je poslodavac dužan osigurati pravnu pomoć u postupcima koji su protiv radnika pokrenuti od strane trećih osoba zbog obavljanja poslova i zadataka koji su mu u opisu radnog mjesta, osim ako se za isti slučaj vodi postupak zbog skrivljenog ponašanja radnika.

11. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 70.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako poslodavac u roku 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz st. 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev za zaštitu povrijeđenog prava.

U određenim slučajevima prigovor se može riješiti nagodbom.

Članak 71.

Rokovi iz članka 69. ovog Ugovora ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 72.

Odluke poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati pravnu pouku na podnošenje zahtjeva za ostvarenje eventualno povrijeđenog prava.

Članak 73.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismena i akata u svezi ostvarivanja prava i obveza radnika obavlja se u pravilu osobno (izravno) radniku na radnom mjestu.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici sam slovima/brojkaama naznačiti dan prijama.

Ako radnik ima zakonskog zastupnika odnosno punomoćnika, dostava se obavlja zakonskom zastupniku odnosno punomoćniku.

Radniku se odluka može dostaviti i osobnom dostavom na adresi njegovog prebivališta, koju je prijavio poslodavcu.

U slučaju da radnik nije prijavio promjenu svoje adrese, odnosno da se dostava ne uspije obaviti na ranije opisane načine, dostava će se obaviti stavljanjem pismena na oglasnu ploču poslodavca. Smatrat će se da je dostava obavljena istekom osmog dana od dana stavljanja pismena na oglasnu ploču poslodavca.

Članak 74.

Ugovorene strane dužne su se zalagati za poštivanje odredaba ovog Ugovora i za njegovu pravilnu primjenu.

Ugovorene strane dužne su se suzdržavati od svakog djelovanja koje bi bilo suprotno odredbama ovog Ugovora, sprječavalo ili otežavalo njegovu provedbu.

10. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 75.

Radnik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.

Osobnost i dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

U ostvarivanju ovog prava stranke ovog Ugovora obvezuju se u predškolskim ustanovama promicati odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe/radnika, te svako nepoželjno ponašanje i postupke kojima se takvi odnosi narušavaju prepoznati, opisati, spriječiti i sankcionirati.

Članak 76.

Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje poslodavca i radnika, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog radnika.

Uznemiravanjem iz stavka 1. ovog članka smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se radnika izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva u sindikatu. Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe/radnika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje uključuje:

- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugom,
- uvrede, prijetnje, psovke ili omalovažavanje,
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt,
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanja dezinformacija,
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili ne dodjeljivanje zadataka.

Članak 77.

U slučaju nepoželjnog ponašanja iz članaka 75. i 76. ovog Ugovora, radnik će se obratiti ovlaštenoj osobi od strane poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva.

Osoba iz stavka 1. ovog članka imenuje se uz prethodno pribavljenu suglasnost sindikata potpisnika ovog Ugovora.

U slučaju nepoželjnog ponašanja iz članaka 75. i 76. ovog Ugovora od strane poslodavca prema radniku isti će se obratiti ovlaštenoj osobi za primanje ili rješavanje pritužbi, Upravnom vijeću i Osnivaču.

Članak 78.

Podaci o osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva objavljuju se na vidnom mjestu u svim objektima poslodavca, a uključuju ime i prezime, broj telefona i telefaksa te e-mail adresu ovlaštene osobe, ukoliko postoji mogućnosti isto će se objaviti i na WEB stranici poslodavca.

Članak 79.

Poslodavac je dužan ovlaštenoj osobi osigurati za primanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, što razumijeva mogućnost korištenja posebne prostorije u sjedištu poslodavca, a ukoliko je to potrebno omogućiti će mu se i izlazak

iz sjedišta poslodavca radi zaprimanja pritužbe.

Članak 80.

Ovlaštena osoba dužna je, ovisno o naravi i težini povrede, odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Ukoliko poslodavac ne provede predložene mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 81.

U svrhu stvaranja ozračja tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe/radnika u predškolskoj ustanovi poslodavac će voditi posebnu brigu o informiranju, osvješćivanju i senzibilizaciji zaposlenih u predškolskoj ustanovi za problematiku zaštite dostojanstva, te edukaciju osobe ovlaštene za zaštitu dostojanstva i članove radničkog vijeća.

11. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 82.

Poslodavac obvezuju se da će osigurati provedbu svih prava iz ovlasti sindikalnog organiziranja utvrđenih Ustavom, konvencijama 87 i 98 – Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

Osnivač se obvezuje na partnerski odnos sa sindikatom što podrazumijeva uzajamno uvažavanje i poštivanje te kontinuiranu suradnju.

Članak 83.

Aktivnost sindikalnog povjerenika kod poslodavca ne smije biti spriječena ili ometana ako djeluje u skladu sa Zakonom, drugim propisima i Kolektivnim ugovorom.

Članak 84.

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

Članak 85.

Čelnik sindikata koji je na tu funkciju izabran iz radnog odnosa kod poslodavca, a koju obavlja profesionalno, ima se pravo nakon prestanka te funkcije vratiti na rad na iste poslove, a ako tih poslova više nema, onda na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spreme.

O namjeri povratka na rad, osobe iz stavka 1. ovog članka trebaju obavijestiti poslodavca u roku od 30 dana od prestanka funkcije.

Prestanak radnog odnosa i povrat na rad uređuje se

pisanim sporazumom zaključenim između imenovanog člana sindikata i Upravnog vijeća.

Članak 86.

Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće sindikalni povjerenik ostvaruje u ovisnosti o broju članova sindikata u ustanovi ili kod poslodavca i to tako da za svakog člana sindikata ima pravo na tri sata aktivnosti s naknadom plaće tijekom kalendarske godine.

Pored broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. ustanova odnosno poslodavac dužni su sindikalnom povjereniku, omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija, sukladno članku 24. ovog Ugovora.

Članak 87.

Sindikalni povjerenik zbog sindikalnih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj.

Sindikalnog povjerenika u ustanovi odnosno kod poslodavca, za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, ne može se bez suglasnosti sindikata:

- premjestiti u okviru iste ustanove kod poslodavca na drugu lokaciju
- utvrditi kao višak zaposlenih.

Članak 88.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada. O zauzetim stavovima dužni su u roku 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti sindikalnog povjerenika.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti promicanje prava i interesa članova sindikata.

Ovlašteni predstavnik Grada Velike Gorice primit će na zahtjev sindikalnog povjerenika, ako je riječ o promicanju prava i interesa članova sindikata.

Članak 89.

Ravnatelj je obavezan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, omogućiti neophodan pristup radnom mjestu u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

Ravnatelj je također dužan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za radnikov gospodarski položaj kao što su prijedlozi odluka i pravilnik o radu kojim se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika najmanje 15 dana prije planiranog dana donošenja te odluke pod uvjetom da kod poslodavca nije osnovano Radničko vijeće.

Sindikatu se dostavljaju pozivi s materijalima sjednice Upravnog vijeća i omogućuje sudjelovanje njegovih predstavnika na tim sjednicama kada se odlučuje o pravima zaposlenika pod uvjetom da kod poslodavca nije osnovano Radničko vijeće.

Ravnatelj je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika, po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku od tri dana.

Ravnatelj je dužan u pismenoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik, ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti, ako djeluje u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik ima i druga prava utvrđena ovim Ugovorom ili Zakonom.

Prava iz prethodnih stavaka ovoga članka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku kao i sindikalnom predstavniku.

Sindikalni predstavnik dužan se poslodavcu predstaviti odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u svezi s tom dužnošću smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

Članak 90.

Ravnatelj je sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku ili članu povjereništva dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme i u opsegu koji ovisi o veličini ustanove i organizaciji rada ustanove.

Članovi povjereništva sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke tijekom radnog vremena ustanove, vodeći računa o tome da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelatnosti poslovanja ustanove.

Svi članovi sindikata ustanove imaju pravo jednom u 6 mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme ustanove, o čemu trebaju obavijestiti poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovito poslovanje ustanove.

Članak 91.

Ravnatelj je dužan bez naknade, osigurati za rad sindikata najmanje sljedeće uvjete:

- prostoriju za sindikalni rad prema potrebama i mogućnostima;
- pravo na povremeno korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme za ostvarivanje sindikalne aktivnosti prema potrebama i mogućnostima;
- slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima, po odluci sindikata;
- oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom

najvećem broju radnika prema potrebama i mogućnostima;

- obračun sindikalne članarine, a temeljem pisane izjave člana sindikata.

Ravnatelj će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojima bi pojedini sindikat u ustanovi bio doveden u povlaštenu ili podređenu položaj.

Članak 92.

Kada sindikalni povjerenik zamjenjuje radničko vijeće on preuzima sva njegova prava i ovlasti u skladu sa Zakonom o radu.

Kada sindikalni povjerenik obavlja funkciju Radničkog vijeća u punom radnom vremenu, nakon isteka mandata ima se pravo vratiti na poslove svojeg radnog mjesta iz Ugovora o radu, a ako tih poslova više nema onda na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spremlje.

Članak 93.

Članovi Radničkog vijeća, članovi sindikata odnosno sindikalni povjerenik, mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti uključujući i organiziranje štrajka, ali ne u ime radničkog vijeća već isključivo u ime Sindikata.

12. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Članak 94.

Ako nastane kolektivni radni spor koji bi mogao dovesti do štrajka, provest će se postupak mirenja.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće od 3 člana od kojeg jednog imenuje Osnivač, drugog sindikat, a trećeg obje strane sporazumno s liste koju utvrđuje Gospodarsko socijalno vijeće.

Članak 95.

Postupak mirenja pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorne strane.

Članak 96.

Svaki sporazum koji strane postignu, mora biti u pisanom obliku i sastavni je dio ovog Ugovora te ga dopunjuje ili mijenja.

Mirenje je uspješno, ako obje strane prihvate prijedlog sporazuma, koji tada ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Mirenje je neuspješno ako bilo koja strana pisano izjavi da mirenje smatra neuspješnim, kao i onda, kada koja od strana ne imenuje članove Mirovnog vijeća.

Članak 97.

Troškove mirenja podmiruje Osnivač.

13. ŠTRAJK

Članak 98.

Sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova te zbog neisplate plaće, dijela plaće, od-

nosno naknade plaće, ako nisu isplaćene do dana dospijeaća.

U slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, pravo pozvati na štrajk i provesti ga imaju sindikati kojima je u skladu s posebnim propisom utvrđena reprezentativnost za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora i koji su pregovarali o sklapanju kolektivnog ugovora.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu, odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren, a štrajk solidarnosti poslodavcu kod kojeg se taj štrajk organizira.

Štrajk se ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen ovim Zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele.

Štrajk solidarnosti se smije započeti bez provedbe postupka mirenja, ali ne prije isteka roka od dva dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira.

U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka te način njegova provođenja.

Članak 99.

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih. Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost.

Članak 100.

Poslodavci ne smiju sprječavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

Članak 101.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najmanje 5 dana prije početka štrajka. U pismu kojim se štrajk najavljuje Sindikat mora navesti razloge štrajka, mjesto, dan i vrijeme te podatke o štrajkaškom odboru i osobama koje rukovode štrajkom te način njegovog provođenja.

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

Članak 102.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor Sindikata. U ustanovama koje su uključene u štrajk mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.

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

Članak 103.

Štrajkaški odbor sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati odvija li se štrajk na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprječavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima i obavlja druge poslove.

Štrajkaški odbor dužan je razmotriti svaku inicijativu za mirno rješenje spora koju mu uputi poslodavac s kojim je u sporu, te na nju odgovoriti u onom obliku u kojem mu je upućena.

Članak 104.

Sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka, sve sukladno obvezi iz članka 43. stavka 2. ZPOO.

Određivanjem poslova iz prethodnog stavka ne smije se onemogućiti ili bitno ograničiti pravo na štrajk.

Članak 105.

Poslovi na kojima rade oni radnici koji dobrovoljno žele raditi, a nisu određeni za obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati, ne mogu se proglasiti poslovima koji se ne smiju prekidati.

Članak 106.

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom Ugovoru radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj, niti se smiju na bilo koji način prisiliti na sudjelovanje u štrajku.

14. TUMAČENJE UGOVORA

Članak 107.

Ugovorne strane osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje ovog Ugovora u roku od 30 dana od zaključenja ovog Ugovora.

Komisija ima 6 članova od kojih svaka strana imenuje po 3 člana i njihove zamjenike.

Na konstituirajućoj sjednici bira se predsjednik Komisije, koji će se na godišnjoj razini izmjenjivati iz reda Sindikata i Osnivača.

Komisija za tumačenje ovog Ugovora:

- daje tumačenje odredaba ovog Ugovora;
- prati izvršavanje ovog Ugovora i izvještava obje strane o kršenju Ugovora.

Članak 108.

Komisija donosi svoje odluke većinom glasova, a za slučaj podijeljenih glasova, kada se ne može donijeti odluka, angažirati će se neutralni stručnjak kojeg će financirati Osnivač. Tumačenje neutralnog stručnjaka je konačno.

Ugovorne strane su se dužne pridržavati danog tumačenja.

Sjedište komisije je pri Gradskoj upravi Grada Velike Gorice, a sjednice saziva predsjednik Komisije.

O načinu rada Komisija donosi poslovnik o radu.

Članak 109.

Na zahtjev jedne od ugovornih strana ili poslodavca, komisija za tumačenje dužna je dati tumačenje ovog Ugovora u roku od 30 dana od dana primitka zahtjeva.

15. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 110.

Ovaj Ugovor sklapa se na neodređeno vrijeme.

Članak 111.

Svaka ugovorna strana može pisanim putem predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se u pisanom obliku očitovati u roku 30 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženim izmjenama i/ili dopunama Ugovora u daljnjem roku od 30 dana od dana očitovanja po prijedlogu

U protivnom će se steći uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

Članak 112.

Ovaj Ugovor mora se pisano otkazati s otkaznim rokom od 90 (devedeset) dana od dana dostave otkaza drugoj ugovornoj strani.

Ovaj ugovor mogu otkazati obje strane ako zbog promjena okolnosti jedna od strana ne bi mogla neke od odredbi ovog Ugovora izvršavati ili bi joj to bilo izuzetno otežano.

Prije otkazivanja Ugovora strana koja Ugovor otkazuje obvezna je drugoj strani predložiti izmjene i dopune.

Članak 113.

Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici Sindikata i ovlašteni predstavnik Osnivača.

Članak 114.

Troškove objave, tumačenja odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora te rada Komisija ugovorne strane podmiruju svaka u jednoj polovici.

Članak 115.

Ugovorne strane sporazumne su da danom stupanja na snagu ovog Ugovora prestaje važiti Kolektivni ugovor KLASA:601-01/2007-01/1, URBROJ:238-33-01-2007-3 od 29. siječnja 2007. godine, I. Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora KLASA:612-13/2009-01/73, URBROJ:238-33-01-2009-5 od 15. prosinca 2009. godine, II. Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora KLASA:612-13/2010-01/75, URBROJ:238-33-01-2010 od 06. prosinca 2010. godine, III. Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora KLASA:601-01/2011-01/92, URBROJ:238-33-01/3030-2011-7 iz 2011. godine, IV. Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora KLASA:601-01/2012-01/41, URBROJ:238-33-10/25010-2012-10 od 29. studenoga 2012. godine, V. Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora KLASA:601-01/2012-01/41, URBROJ:238-33-10/25010-2012-13 od 11. prosinca 2012., VI. Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora KLASA:007-04/2013-01/234, URBROJ:238-33-13-2013-3 od 20. prosinca 2013., i VII. Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora KLASA:601-01/2014.-01/211, URBROJ:238-31-13-2014-9 od 31. prosinca 2014. godine kao i sva pripadajuća tumačenja.

Na pitanja koja nisu riješena ovim Ugovorom primjenjuju se odredbe zakona, podzakonskih i općih akata.

Članak 116.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa ugovornih strana, a primjenjuje se od obračuna plaće za ožujak 2016. godine.

Ugovor će nakon potpisivanja biti objavljen u Službenom glasniku Grada Velike Gorice.

Članak 117.

Ovlašteni predstavnici stranaka ovog Ugovora izjavljuju da su pročitali gornje odredbe, da su im one jasne i da su s njima suglasni, te ih u znak suglasnosti potpisuju.

Članak 118.

Ovaj Ugovor sastavljen je u dvanaest primjeraka, od kojih svaka ugovorna strana zadržava po pet primjerka, a ostali primjerci dostavljaju se nadležnim tijelima.

KLASA: 601-01/2015-01/201

URBROJ: 238-31-13/07050-15-18

Za Sindikat obrazovanja, medija
i kulture Hrvatske

Ovlašteni sindikalni povjerenici
Sindikalnih podružnica

Za Grad Veliku Goricu
Gradonačelnik:

Dražen Barišić, prof. def.

SOMK, Sindikalna podružnica
Dječji vrtić „Ciciban“ Velika Gorica
Suzana Rajković, sindikalna povjerenica

SOMK, Sindikalna podružnica
Dječji vrtić „Žirek“ Velika Gorica
Mirela Špičić, sindikalna povjerenica

SOMK, Sindikalna podružnica
Dječji vrtić Velika Gorica
Kasim Sinanović, sindikalni povjerenik

SOMK, Sindikalna podružnica
Dječji vrtić „Lojtrica“ Velika Gorica
Tanja Jelić, sindikalna povjerenica

