

Uviđajući potrebu sporazumnog i dogovornog uređenja radnih odnosa radi socijalne i ekonomske sigurnosti zaposlenih, stvaranja stabilnih uvjeta poslovanja poslodavca i zaposlenika u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Grada Crikvenice te izražavajući volju i spremnost uređenja međusobnih odnosa na dobrobit svih radnika

Gradonačelnik Grada Crikvenice Damir Rukavina (u daljnjem tekstu: gradonačelnik)

i

Javna vatrogasna postrojba Grada Crikvenice (u daljnjem tekstu: poslodavac) zastupana po zapovjedniku JVP Grada Crikvenice Robertu Hrelji s jedne strane

i

Sindikata vatrogasaca Rijeka podružnica JVP Grada Crikvenice (u daljnjem tekstu: Sindikat) zastupan po povjereniku sindikalne podružnice Tihomiru Puškariću s druge strane

zaključili su dana 13. travnja 2023. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA RADNIKE U JAVNOJ VATROGASNOJ POSTROJBI GRADA CRIKVENICE

TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) na razini Poslodavca - JVP, Grada Crikvenice utvrđuju međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora.

Članak 2.

Odredbama ovog Ugovora uređuju se međusobna prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom radnika zaposlenih u JVP Grada Crikvenice.

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora na ugovorne se strane primjenjuju neposredno osim ako pojedina pitanja iz rada i po osnovi rada radniku nisu, po drugim propisima ili općim aktima, uređena na povoljniji način (zakon o radu, zakon o vatrogastvu i dr.).

Primjenjujući odredbe ovoga Ugovora, poslodavac će se pridržavati općih načela i pravila utvrđenih ovim ugovorom i propisima iz područja radnog, mirovinskog i invalidskog prava.

Radnik je obvezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoja znanja i radne vještine, štiti strukovne interese i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

Članak 4.

Na zasnivanje radnog odnosa, raspoređivanje radnika, prava i obveze iz radnog odnosa, prestanka radnog odnosa primjenjuju se odredbe ovog Ugovora, Zakona o vatrogastvu i Zakona o radu.

Članak 5.

Pod pojmom radnik u smislu ovoga Ugovora razumijeva se svaka fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.

Članak 6.

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

Potpisnici ovog Ugovora su suglasni da će se zalagati i rukovoditi sijedećim načelima:

- međusobne suradnje u području radnih odnosa, socijalnog osiguranja i zapošljavanja,
- promicanja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja,
- poticanja unapređenja zaključivanja kolektivnog ugovora po pitanju vatrogastva,
- mirnog rješavanja sporova.

RADNO VRIJEME

Članak 7.

Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno.

Raspored radnog vremena zapovjednik JVP Grada Crikvenice u pisanom obliku stavit će na uvid radnicima.

Preraspodjelu radnog vremena utvrđuje svojom pisanom odlukom zapovjednik JVP Grada Crikvenice.

Sve odluke o radnom vremenu, osim odluke o hitnom prekovremenom radu, moraju se objaviti na oglasnoj ploči poslodavca, najkasnije tjedan dana prije početka primjene. Preraspodjela radnog vremena iz stavka 1. ovog članka utvrđuje početak i završetak

punog dnevnog i mjesečnog radnog vremena, trajanje radnog tjedna, ukupan fond radnih sati mjesečni i godišnji i drugo.

NEPUNO RADNO VRIJEME

Članak 8.

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

Radnik može zasnovati radni odnos s nepunim radnim vremenom, ako narav i opseg posla ili organizacija rada ne zahtijeva rad s punim radnim vremenom (primjerice, manji opseg određenih poslova, povećanje opsega poslova samo u određenom razdoblju tijekom dana, obavljanje dijela poslova radnika koji radi skraćeno radno vrijeme i sl.).

Radnik s nepunim radnim vremenom ostvaruje ista prava kao radnik s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Radniku s nepunim radnim vremenom osnovna plaća se određuje razmjerno radnom vremenu za koje je zasnovao radni odnos, ako ugovorom o radu nije drugačije uređeno.

PREKOVREMENI RAD

Članak 9.

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

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

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

Članak 10.

Radnik je dužan i obvezan ostati na poslovima svog radnog mjesta i poslije isteka radnog vremena, ako radnik iz naredne smjene nije došao na rad ili ako to prilike nalažu.

Ukoliko poslodavac ne može isplatiti prekovremeni rad, radnik može koristiti slobodne dane ukoliko operativne potrebe poslodavca to omogućavaju, prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada).

Voditelj smjene koji je prvi izašao na intervenciju a zbog potrebe službe je pozvao ostale radnike na događaj ili intervenciju, dužan je voditi evidenciju o dolasku i odlasku tih radnika.

NOĆNI RAD

Članak 11.

Rad u vremenu između 22,00 i 06,00 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom. Vrijeme provedeno u noćnom radu je poseban uvjet rada koji se uzima u obzir prilikom određivanja opsega radnikova prava, u skladu s kriterijima i mjerilima utvrđenim ovim Ugovorom .

RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 12.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka, u vremenu od 07:00 do 15:00 sati, osim za radnike za čije poslove postoji svakodnevna potreba (operativni vatrogasci) koji rade u smjenama.

Radom u smjeni smatra se rad koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u smjenama od po 12 sati unutar 24 sata u ciklusima 12-24, 12-48 (12 sati rada - 24 sata odmora, 12 sati rada - 48 sati odmora). Radno vrijeme utvrđuje se unutar 24 sata u dvije smjene:

- I. smjena u vremenu od 07:00 do 19:00 sati,
- II. smjena u vremenu od 19:00 do 07:00 sati.

Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 13.

Poslodavac ili ovlaštena osoba može ako to narav posla zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunog radnog vremena, uvažavajući odredbe važećeg Zakona o radu.

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Kod preraspodjele radnog vremena moraju se poštivati odredbe o dnevnom i tjednom odmoru radnika.

EVIDENCIJA NAZOČNOSTI NA RADU

Članak 14.

O nazočnosti na radu vodi se evidencija.

Evidencija podrazumijeva vrijeme dolaska i odlaska sa rada, izlazak iz kruga JVPGrada

Crikvenice te druge evidencije iz oblasti rada (bolovanje, godišnji odmor, zamjene i dr.).

Radnicima u Javnoj vatrogasnoj postrojbici Grada Crikvenice je dozvoljeno da se kolegijalno mogu zamjenjivati u smjenama uz obvezu pridržavanja propisa o dnevnom i tjednom odmoru.

Odobrenje za zamjenu smjene radnici mogu ishoditi kod nadređenog voditelja smjene. Nadređeni voditelj smjene vodi evidenciju o zamjenama radnika.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 15.

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

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

Vrijeme stanke utvrđuje zapovjednik JVP Grada Crikvenice u skladu s potrebama posla.

Dnevni i tjedni odmor

Članak 16.

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

Članak 17.

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja, za radnike u dnevnoj smjeni.

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

Godišnji odmor

Članak 18.

Radnik ima pravo u svakoj kalendarskoj godini na godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

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

Članak 19.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama od a. do d. stavka 1. ovog članka.

a) s obzirom na uvjete rada:

- rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada.....3 dana
- rad u smjenama ili redoviti rad subotom, nedjeljom, blagdanom
i u neradnim danima određenim zakonom..... 2 dana

b) s obzirom na složenost poslova:

- poslovi za koje je uvjet NSS..... 1 dan
- poslovi za koje je uvjet SSS 2 dana
- poslovi za koje je uvjet VŠS 3 dana
- poslovi za koje je uvjet VSS..... 4 dana

c) s obzirom na dužinu ukupnog radnog staža:

- do 5 godina 1 dan
- od 5 10 godina..... 2 dana
- od 10 - 15 godina 3 dana
- od 15 20 godina 4 dana
- od 20 25 godina..... 5 dana
- od 25 30 godina..... 6 dana
- iznad 30 godina 7 dana

d) s obzirom na posebne socijalne uvjete :

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnjemalodobno
dijete još po1 dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta,
bez obzira na ostalu djecu2 dana
- invalidu2 dana

Članak 20.

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

Radniku koji sukladno zakonskim propisima radi na poslovima na kojima je priznat staž s povećanim trajanjem ima pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora, bez

obzira na stručnu spremu, dužinu radnog staža i druga mjerila utvrđena člankom 18. i 19. ovog Ugovora.

Članak 21.

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

Članak 22.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.

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

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi zapovjednik JVP Grada Crikvenice vodeći računa o potrebama nesmetanog obavljanja zadaća JVP Grada Crikvenice, kao i o interesima potrebama svakog pojedinog radnika za korištenjem godišnjeg odmora.

Članak 23.

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

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje godišnjeg odmora vodeći računa o potrebama i interesima radnika za korištenjem godišnjeg odmora koji mu je prekinut.

Članak 24.

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

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

Članak 25.

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

Članak 26.

Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora radnik može osobno ili preko Sindikata uložiti prigovor zapovjedniku o čemu se vodi evidencija.

Članak 27.

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

Ako se godišnji odmor koristi u dijelovima prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju se ostvaruje pravo na godišnji odmor, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore.

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

Članak 28.

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora, koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen radnik ima pravo iskoristiti sukladno uvjetima propisanim važećim odredbama Zakona o radu.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz ovog članka odredit će zapovjednik JVP Grada Crikvenice.

Članak 29.

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

Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 30.

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 smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

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

Članak 31.

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

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan stavkom 1. ovoga članka, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora sukladno važećim odredbama Zakona o radu.

Iznimno, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 32.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust), ukupno najviše 15 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka 5 radnih dana
- rođenje djeteta 5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, posvojitelja, roditelja ili unuka 5 radnih dana
- smrti brata, sestre, djeda, bake ili roditelja supružnika 3 radna dana
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja 3 radna dana
- selidbe 2 radna dana
- elementarne nepogode kada je nastala šteta po imovinu radnika 5 radnih dana
- sudjelovanja na sindikalnim susretima 3 radna dana
- sudjelovanje na vatrogasnim susretima, seminarima, obrazovanju za vatrogasne aktivnosti i dr. 3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama 2 radna dana
- za dobrovoljne davaoce krvi - za svako davanje 2 radna dana
- za polaganje stručnog ispita - prvi put 10 radnih 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.

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

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

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust, ukoliko s poslodavcem ne postigne drugačiji dogovor.

Članak 33.

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

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

Članak 34.

Ako okolnosti iz članka 33. ovoga Ugovora nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na korištenje dopusta uz naknadu plaće za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

Neplaćeni dopust

Članak 35.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Javne vatrogasne Postrojbe Grada Crikvenice, a osobito:

- radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- njege člana uže obitelji,
- liječenja na osobni trošak,
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama,
- vlastitog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

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

Odluku o pravu korištenja neplaćenog dopusta donosi poslodavac.

Članak 36.

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

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).

NAKNADA ŠTETE

Uvjeti i načini smanjivanja i oslobađanja od naknade štete

Članak 37.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je radnik odgovoran za dio štete koju je uzrokovao.

Naknada štete smanjit će se ili se uopće neće potraživati pod uvjetom da šteta nije počinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete ako je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično ukloniti radom u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Grada Crikvenice i sredstvima Javne vatrogasne postrojbe Grada Crikvenice,
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada bi ga osobito teško pogodila
- ako se radi o starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku,
- ako se radi o manjoj šteti,
- ako se radi o invalidu.

Štetu uzrokovanu odlaskom na intervenciju i na samoj intervenciji nastalu iz nužde spašavanja života, zdravlja ljudi i materijalnih dobara na sredstvima Javne vatrogasne postrojbe Grada Crikvenice i sredstvima drugih osoba podmiruje poslodavac.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari putem vještačenja.

ODGOVORNOST POSLODAVCA

Članak 38.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu prema općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

Članak 39.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i činitelja.

U svakom slučaju ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

Članak 40.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen duži rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme za zastaru kaznenog gonjenja.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Otkazni rokovi i otpremnina

Članak 41.

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

Svakom radniku kojem poslodavac otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljen ponašanjem radnika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o vatrogastvu ili drugim zakonom ili aktom koji je za radnika najpovoljniji.

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

Otpremnine se isplaćuju najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

Članak 42.

Ugovor o radu prestaje :

1. smrću radnika
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
4. sporazumom radnika i poslodavca
5. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
6. otkazom
7. odlukom nadležnog suda.

STAŽ KOD ISTOG POSLODAVCA

Članak 43.

Kao staž kod istog poslodavca podrazumijeva se staž u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Grada Crikvenice i njenim pravnim prednicima.

PLAĆA

Članak 44.

Plaću radniku čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna bruto plaća (u nastavku teksta: plaća) je zbroj umnoška osnovice i koeficijenta karakteristične skupine poslova i zadaća u koju je razvrstano radno mjesto na koje je radnik raspoređen, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža, a koja ne smije biti manja od zakonom propisane minimalne plaće, čiju visinu Uredbom o visini minimalne plaće, određuje Vlada RH za svaku kalendarsku godinu.

Koeficijenti složenosti utvrđeni su sistematizacijom radnih mjesta unutar JVP Grada Crikvenice.

Radnici čiji se radni staž obračunava sa povećanim trajanjem (beneficirani staž) zbog rada u posebnim uvjetima imaju stalni dodatak u iznosu od 20% na osnovnu plaću.

Osnovna plaća pripravnika umanjuje se za 20%.

Dodaci na osnovnu plaću su uvećanja plaće.

Pod pojmom prosječna mjesečna plaća iz ovog Ugovora podrazumijeva se prosječna mjesečna bruto plaća u JVP Grada Crikvenice, isplaćena za prethodnu godinu.

Članak 45.

Osnovica za izračun plaće iznosi 535 EUR-a u bruto iznosu, a primjenjuje se počevši s plaćom za mjesec travanj 2023. godine, koja se isplaćuje u mjesecu svibnju 2023. godine.

Uvećanja plaće

Članak 46.

Osnovna plaća radnika u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Grada Crikvenice uvećat će se:

- za rad noću	50%
- za rad subotom	25 %
- za rad nedjeljom	50%
- za prekovremeni rad	100%
- za rad blagdanom i neradne dane utvrđene zakonom	100%
- za rad u drugoj smjeni	10%

Isplata plaće

Članak 47.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 15-og u mjesecu za protekli mjesec. Poslodavac će radniku, prilikom isplate plaće, uručiti izračun plaće.

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

Članak 48.

Plaća se isplaćuje radniku na njegov transakcijski račun.

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

Dodaci za uspješnost na radu

Članak 49.

Dodatak za uspješnost u radu radniku se može isplatiti u skladu sa zakonom i na zakonu utemeljenim propisima.

Radnici ostvaruju pravo na dodatak za uspješnost u radu sukladno Pravilniku o kriterijima za utvrđivanje natprosječnih rezultata u radu i načinu isplate dodatka na uspješnost na radu.

Odluku o isplati nagrade iz stavka 1. ovog članka donosi zapovjednik JVP Grada Crikvenice.

Članak 50.

Za spašavanje života civilnih osobaprilikom vatrogasne intervencije (direktno izvlačenje osoba iz požara) prilikom čega se natprosječno ugrožava život radnika, radniku se dodjeljuje zahvalnica Javne vatrogasne postrojbe Grada Crikvenice i novčana nagrada.

Prijedlog za nagrade iz stavka 1. ovog članka daje neposredni rukovoditelj akcije gašenja uz pismeno obrazloženje zapovjedniku Javne vatrogasne postrojbe Grada Crikvenice.

Vatrogasno vijeće Javne vatrogasne postrojbe Grada Crikvenice odobrava i utvrđuje visinu nagrade iz stavka 1. ovog članka na prijedlog zapovjednika Javne vatrogasne postrojbe Grada Crikvenice.

Nagrade iz stavka 1. ovog članka dodjeljuju se radniku na Dan Sv. Florijana.

OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Slučajevi kada radniku pripada pravo na naknadu plaće

Članak 51.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosjeka njegove isplaćene plaće u zadnja tri (3) mjeseca, a za razdoblje u kojemu ne radi zbog:

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

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 52.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini od 80% njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo bolovanje.

Naknada u 100% iznosu plaće koju bi dobio da je radio pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili pretrpljene ozlijede na radu.

Regres za korištenje godišnjeg odmora

Članak 53.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

Visina regresa isplaćuje se u 1/2 najvećeg neoporezivog iznosa prigodne nagrade prema Zakona o porezu na dohodak i Pravilniku o porezu na dohodak.

Pravo na isplatu regresa imaju svi radnici koji su u radnom odnosu na dan kada se donosi odluka o isplati regresa.

Odluku o isplati regresa donosi Zapovjednik.

Jubilarna nagrada

Članak 54.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Grada Crikvenice i to za navršenih:

- 5 godina radnog staža 1/3 prosječne mjesečne plaće,
- 10 godina radnog staža 1 prosječna mjesečna plaća,
- 15 godina radnog staža 1,25 prosječne mjesečne plaće,
- 20 godina radnog staža 1,50 prosječne mjesečne plaće,
- 25 godina radnog staža 2 prosječne mjesečne plaće,
- 30 godina radnog staža 2,25 prosječne mjesečne plaće,
- 35 godina radnog staža 2,50 prosječne mjesečne plaće,
- 40 godina radnog staža 3 prosječne mjesečne plaće.

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

Naprijed opisani radni staž dokazuje se ispisom iz matične evidencije Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje

Potpore

Članak 55.

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

- nastanka invalidnosti radnika.....331,81 EUR
- bolovanja dužeg od 90 dana.....331,81 EUR,
- nastanka invalidnosti malodobne djece supružnika radnika 165,90 EUR,
- nabave medicinskih pomagala i pokriće participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu 331,81 EUR.
- Potpore za novorođenu djecu.....531,00 EUR

Potpore iz prethodnog stavka isplaćuju se na temelju vjerodostojnih isprava.

Naknada u slučaju smrti

Članak 56.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju smrti radnika odnosno člana uže obitelji radnika u najvećem iznosu za koji se prema propisima ne plaća porez.

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

Dar djetetu do 15 godina starosti

Članak 57.

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

Pravo iz stavka 1. ovog članka ostvaruju i djeca radnika koja su starija od 15 godina, a s teškoćama u razvoju.

Odluku o isplati dara za dijete donosi Zapovjednik.

Dar će biti isplaćen do dana sv. Nikole.

Božićnica

Članak 58.

Radnicima JVP Grada Crikvenice za Božićne blagdane pripada prigodna nagrada (Božićnica).

Visina Božićnice iz st.1. ovog članka isplaćuje se u 1/2 najvećeg neoporezivog iznosa iznosa prigodne nagrade prema Zakonu o porezu na dohodak i Pravilniku o porezu na dohodak.

Pravo na isplatu Božićnice imaju svi radnici koji su u radnom odnosu na dan kada se donosi odluka o isplati božićnice.

Odluku o isplati božićnice donosi Zapovjednik.

Božićnica se isplaćuje tijekom mjeseca prosinca.

Dar u naravi

Članak 59.

Radnicima u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Grada Crikvenice za Uskrsne blagdane pripada dar u naravi do visine neoporezivog iznosa utvrđenog zakonskim propisima.

Pravo na isplatu dara ima radnik koji je u radnom odnosu na dan kada se donosi Odluka o isplati dara u naravi.

Odluku o isplati dara u naravi donosi Zapovjednik.

Članak 60.

Radniku pripada pravo na isplatu novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane mjesečno u najvećem iznosu na koji se ne plaća porez.

Pravo na isplatu novčane paušalne naknade ima radnik koji je zaposlen u mjesecu u kojem se radi isplata.

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 61.

Za službeno putovanje radniku pripada :

- naknada prijevoznih troškova u visini stvarnih izdataka,
- dnevnicu u visini utvrđenoj posebnim propisima kojim se određuju naknade, nagrade, potpore, dnevnice i druga primanja na koje se ne plaća porez na dohodak,
- troškovi noćenja u visini stvarnih izdataka, odnosno u visini utvrđenoj posebnim propisima kojima se utvrđuju naknade, potpore, nagrade, dnevnice i druga primanja.

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

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

Članak 62.

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

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

Terenski dodatak

Članak 63.

Za vrijeme rada izvan područja djelovanja Javne vatrogasne postrojbe Grada Crikvenice izvan mjesta svojega prebivališta ili stalnog boravišta radnik ima pravo na terenski dodatak u visini iznosa utvrđenih posebnim propisom kojim se određuju

naknade, nagrade, potpore, dnevnice i druga primanja na koje se ne plaća porez na dohodak.

¹ Terenski dodatak se radniku isplaćuje najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Naknada za odvojeni život

Članak 64.

Naknada za odvojeni život pripada radniku kada je upućen na službu ili na rad izvan sjedišta poslodavca duže od mjesec dana, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta poslodavca, u visini iznosa utvrđenih posebnim propisom o neoporezivim iznosima naknada, dnevnica i potpora.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 65.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla (u daljnjem tekstu: naknada troškova prijevoza), pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra, a temeljem Izjave zaposlenika o pravu na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla.

Prebivalište odnosno boravište državnog službenika i namještenika u smislu ovoga članka je prebivalište, odnosno boravište službenika i namještenika, sukladno Zakonu o prebivalištu.

Naknada za troškove prijevoza se isplaćuje zajedno sa isplatom plaće za prethodni mjesec. Iznos naknade za prijevoz na posao i s posla umanjuje se sukladno danima kada radnik nije radio i kada je koristio službeni automobil za odlazak ili dolazak s posla o čemu se vode odgovarajuće evidencije.

Radnik koji ima mjesto stanovanja različito od mjesta rada ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini najniže cijene međumjesne mjesečne karte za određenu relaciju na način da se ista preračunava u cijenu koštanja pojedinačnog dolaska na posao i odlaska s posla.

Zaposlenik koji ima mjesto stanovanja u mjestu rada ima pravo na naknadu u visini cijene mjesečne karte javnog gradskog prijevoza za mjesni prijevoz na način da se ista preračunava u cijenu koštanja pojedinačnog dolaska na posao i odlaska s posla.

Udaljenost se u smislu ovoga članka utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://www.google.com/maps> i to kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka.

Ako radnik ima pravo korištenja privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadiće mu se troškovi prijevoza u najvećem iznosu koji je, prema propisima, neoporeziv.

Kada će zaposlenik koristiti privatni automobil u službene svrhe određuje Zapovjednik.

ZAŠTITA I SIGURNOST RADNIKA

Zaštita na radu

Članak 66.

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

Osiguranje radnika

Članak 67.

Poslodavac je dužan osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja i profesionalne bolesti za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodno vrijeme tijekom 24 sata.

Poslodavac će s odgovarajućim osiguravajućim društvom sklopiti ugovor o osiguranju radnika za sljedeće slučajeve:

- smrt zbog nezgode,
- smrt zbog bolesti,
- trajne nesposobnosti za obavljanje vatrogasne službe zbog nezgode,
- naknade troškova zbog ozljede na radu i profesionalne bolesti.

Poslodavac će o sklopljenom ugovoru o osiguranju izvijestiti Sindikat.

Zdravlje i sigurnost na radu

Članak 68.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, sredstva rada, mjesto rada i pristup mjestu rada te ih prilagođavati promjenama okolinosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnosti na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Članak 69.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilnoupotrebljavati sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

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 postupka u odnosu na druge radnike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica.

ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 70.

Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o zaposlenicima koji su potrebni radi urednog vođenja evidencije iz oblasti rada na temelju OPĆE UREDBE O ZAŠTITI OSOBNIH PODATAKA Europske unije 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016.g. o zaštiti pojedinca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka koja je stupila na snagu 25. svibnja 2018.g.

Prikupljaju se i vode ovi podaci:

1. ime i prezime radnika,
2. osobni identifikacijski broj (OIB),
3. spol,
4. dan, mjesec i godina rođenja,
5. mjesto rođenja, grad/općina i županija,
6. prebivalište i adresa (mjesto, grad/općina i županija),
7. mjesto rada (mjesto, grad/općina i županija),
8. zanimanje,
9. školska sprema,
10. stručno obrazovanje,
11. stručna sprema za obavljanje određenih poslova,
12. poslovi (radno mjesto) na kojem radnik radi,
13. radno vrijeme radnika u satima,
14. radni staž do zaposlenja kod ovog poslodavca,
15. da li je ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme,
16. da li je radnik invalid rada ili umirovljenik,
17. datum zasnivanja radnog odnosa,
18. datum i razlog prestanka radnog odnosa.

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o zaposlenicima i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na rad i po osnovi rada odnosno prava iz mirovinskog i invalidskog osiguranja.

Za zakonito i pravilno prikupljanje, obrađivanje i dostavljanje trećim osobama podataka o radniku odgovoran je nadležni rukovoditelj stručne službe.

ZAŠTITA MAJČINSTVA

ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Zabrana otkazivanja zbog privremene nesposobnosti za rad

Članak 71.

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

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

Pravo povratka na prethodne poslove

Članak 72.

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

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 73.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti zapovjednika JVP Grada Crikvenice o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan je zapovjedniku dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obavezu iz stavka 1. ovog članka, dužan je to učiniti što je to moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

PRAVO ZAPOSLENJA NA DRUGIM POSLOVIMA

Članak 74.

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

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

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

Radnicima raspoređenima na drugo radno mjesto uslijed profesionalne bolesti ili nezgode

na radu unutar Javne vatrogasne postrojbe Grada Crikvenice, a koji više ne mogu obavljati

poslove po Zakonu o vatrogastvu zadržavaju koeficijente i način obračuna plaća radnog mjesta koje obnašaju do ispunjenja uvjeta po Zakonu o mirovinskom osiguranju ili do zbrinjavanja na drugi odgovarajući način.

PREDNOST PRI STRUČNOM OSPOSOBLJAVANJU

Članak 75.

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

OTKAZ U SLUČAJU SMANJENE RADNE SPOSOBNOSTI ILI NEPOSREDNE OPASNOSTI OD NASTANKA INVALIDNOSTI

Članak 76.

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

Sindikata će poslodavcu dati suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku iz prethodnog stavka osigura odgovarajuće poslove, odnosno dokaže da je radnik odbio raspoređivanje na poslove koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela. Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

OTPREMNINA U SLUČAJU OZLJEDE NA RADU ILI PROFESIONALNE BOLESTI

Članak 77.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti a koji nakon završenog liječenja i oporavka na bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu od tri (3) prosječne mjesečne plaće.

ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 78.

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

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između sindikata i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

Članak 79.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na odluku iz članka 78. ovog Ugovora Vatrogasno vijeće je dužno prethodno razmotriti mišljenje sindikata, ako to zahtijeva radnik.

Članak 80.

Ako poslodavac zbog tehničkih ili organizacijskih razloga namjerava u razdoblju od šest (6) mjeseci otpustiti najmanje dva (2) radnika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška radnika.

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

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

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

DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 81.

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

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

Članovi sindikata mogu biti svi radnici koji žele postati članom sindikata bez obzira na radno mjesto na koje su raspoređeni.

Predstavnici poslodavca obvezuju se na partnerski odnos sa Sindikatom što podrazumijeva uzajamno uvažavanje i poštivanje, te kontinuiranu suradnju.

Članak 82.

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

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

Članak 83.

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

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

OBAVJEŠĆIVANJE

Članak 84.

Poslodavac je dužan i to pravodobno, istinito i cjelovito, a najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti Sindikatski o:

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

OBVEZA SAVJETOVANJA PRIJE DONOŠENJA ODLUKE

Članak 85.

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

Osobito važnim odlukama iz ovoga članka smatraju se osobito odluke o:

- donošenju te izmjeni i dopuni Pravilnika o radu,
- popuni slobodnih radnih mjesta,

- premještanju ili stavljanju na raspolaganje radnika,
- pravnim, gospodarskim i socijalnim posljedicama koje za radnika proističu kao posljedica prenošenja ugovora na novog poslodavca,
- mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada,
- planu godišnjih odmora,
- rasporedu radnog vremena,
- noćnom radu,
- naknadama za izume i tehnička unapređenja,
- donošenju programa zbrinjavanja viška radnika,
- promjeni u plaćama radnika.

Poslodavac je dužan razmotriti i uzeti u obzir primjedbe Sindikata prije donošenja odluke iz stavka 2. ovoga članka i o tome pismeno obavijestiti istog.

SUODLUČIVANJE

Članak 86.

Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost Sindikata donijeti odluku o:

- otkazu sindikalnom povjereniku,
- otkazu radniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od invalidnosti,
- otkazu radniku starijem od 50 godina,
- uvrštenje osoba (trudnica, posvojitelja, roditelji djece sa smetnjama u razvoju, itd.) u program zbrinjavanja viška radnika,.
- imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci zaposlenika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa Zakonom.

Članak 87.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada i o zauzetim stajalištima dužan je u roku od osam (8) dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat.

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

SUDJELOVANJE U RADU UPRAVNIH TIJELA

Članak 88.

U Vatrogasnom vijeću Javne vatrogasne postrojbe Grada Crikvenice, najmanje jedan član mora biti predstavnik radnika.

Predstavnik radnika u Vatrogasno vijeće imenuje i opoziva Predsjedništvo Sindikata. Predstavnik radnika aktivno sudjeluje u radu Vatrogasnog vijeća.

PROVOĐENJE MJERA ZAŠTITE NA RADU

Članak 89.

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

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

ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA

Članak 90.

Radnici imaju pravo izabrati na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, jednog ili više svojih predstavnika (u daljnjem tekstu: sindikalni povjerenik) koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Sindikalnog povjerenika za vrijeme obnašanja dužnosti i dvanaest (12) mjeseci po isteku obnašanja sindikalne dužnosti, bez suglasnosti Sindikata, poslodavac ne smije:

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

Suglasnost iz stavka 1. ovoga članka daje Predsjedništvo Sindikata.

Članak 91.

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

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

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

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

MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 92.

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

Članak 93.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće.

Mirovno vijeće ima tri (3) člana:

- jedan predstavnik poslodavca ili njegovih udruga, odnosno udruga vrše razine,
- jedan predstavnik sindikata ili njegova udruga, odnosno udruga više razine,
- jedan član, koji je ujedno predsjednik Mirovnog vijeća, kojeg odabiru stranke u sporu koju utvrdi gospodarsko socijalno vijeće Primorsko-goranske županije.

Članak 94.

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

Članak 95.

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

Članak 96.

Mirenje je uspjelo ako obje ugovorne strane prihvate prijedlog nagodbe.

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

ŠTRAJK

Članak 97.

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

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

Članak 98.

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

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

Članak 99.

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

Članak 100.

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

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

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

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne suglasnost, pravila će utvrditi arbitraža sastava koja se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 93. ovog Ugovora.

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

Članak 101.

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 102.

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

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

Članak 103.

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

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

Članak 104.

Ugovorne strane suglasne su da poslodavac može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama ovog Ugovora.

SOCIJALNI MIR

Članak 105.

Ugovorne strane za vrijeme trajanja ovog Ugovora obvezuju se na socijalni mir. Izuzetno, dozvoljen je štrajk radi solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovog Ugovora, ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima radnika u određenoj drugoj djelatnosti.

TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA

Članak 106.

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

Komisija ima šest (6) članova od kojih svaka ugovorna strana imenuje tri (3) člana. Predsjednika komisije imenuju članovi između sebe.

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

Ugovorne strane dužne su se pridržavati danog tumačenja.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 107.

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

Članak 108.

Za sudjelovanje u pregovorima Sindikat može angažirati vanjske suradnike.

Članak 109.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Ugovorne strane suglasne su da će započeti pregovore vezane za materijalna prava radnika ukoliko se stekne jedan od sljedećih uvjeta:

- ako je stopa inflacije u periodu kolovoz tekuće godine – kolovoz prethodne godine veća od 7% (kalkulator inflacije na stranici DZS)
- ako dođe do povećanja godišnje prosječne bruto plaće u pravnim osobama Republike Hrvatske za više od 5% u odnosu na prethodnu godinu.
- ako je šest mjeseci zaredom kumulativni rast inflacije bio preko 4%.

Odredbe iz stavka 2. ovog članka počinju je primjenjivati od 01.01.2024.

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, a u protivnom su se stekli uvjeti za primjenu odredaba ovog ugovora o postupku mirenja.

Članak 110.

Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

Članak 111.

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

Članak 112.

Ovaj Ugovor se sklapa na vrijeme od četiri (4) godine.

Članak 113.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisivanja, a primjenjuje se od 01.05.2023. godine.

Ovaj Ugovor će biti objavljen na oglasnoj ploči JVP-a Grada Crikvenice.

Gradonačelnik
Grada Crikvenice

SVR
Podružnica JVP Grada Crikvenice

Damir Rukavina dipl.ing., v.r.

Povjerenik
Tihomir Puškarić, v.r.

JVP Grada Crikvenice
Robert Hrelja dipl.ing., v.r.

KLASA: 250-01/23-01/03
URBROJ: 2170-5-06/01-23-4
Crikvenica, 13.04.2023.