

OISSN 1849-5796

Grad Crikvenica, 12. svibnja 2023. godine

Godina 9/2023.

Broj 169.



SLUŽBENE NOVINE GRADA CRIKVENICE

Izdavač: Grad Crikvenica

Glavni i odgovorni urednik: Damir Rukavina
85, Crikvenica

Uredništvo: Kralja Tomislava

Web: <http://www.crikvenica.hr>

Izlazi: po potrebi

SADRŽAJ:

AKTI VIJEĆA

AKTI GRADONAČELNIKA:

- 1. Kolektivni ugovor za zaposlene u Gradskoj upravi Grada Crikvenice.....3**

OSTALI AKTI

KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u Gradskoj upravi Grada Crikvenice

Temeljem članka 192.-193. Zakona o radu (Narodne novine 93/14, 127/17,98/19, 151/22) i članka 7. Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (Narodne novine 93/14 i 26/15),

Samostalni Sindikat radnika u komunalnim i srodnim djelatnostima Hrvatske, Sindikalna podružnica Gradske uprave Grada Crikvenice , Crikvenica, kralja Tomislava 85, zastupana po glavnoj sindikalnoj povjerenici Snežani Sikirić (u daljnjem tekstu: sindikat)

Grad Crikvenica, Crikvenica, kralja Tomislava 85, zastupan po Gradonačelniku Grada Crikvenice, Damiru Rukavini, dipl. ing. , (u daljnjem tekstu :poslodavac), sklopili su dana 27. travnja 2023. slijedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u Gradskoj upravi Grada Crikvenice

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

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

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

Članak 2.

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

Članak 3.

Odredbe ovoga ugovora primjenjuju se na radnike neposredno.

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

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se uvijek, osim ako je pojedino pitanje zakonom i podzakonskim aktom povoljnije riješeno za zaposlene.

Ugovorne strane obvezuju se osigurati pravilnu primjenu i poštivanje odredbi ovog Ugovora i sudržavati se od akcija koje bi štetile njegovoj provedbi.

2. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Radno vrijeme

Članak 4.

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

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

Članak 5.

Radnici u upravnim tijelima počinju s radom, u pravilu, između 7,00 i 8,00, a završavaju s radom između **15,00 i 16,00** sati, a temeljem odluke nadležnog tijela Grada Crikvenice.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka poslodavac može, zavisno o potrebama službi, za te službe, odnosno za pojedine radnike tih službi, odrediti i drugačiji raspored tjednog i dnevnog radnog vremena.

Osim raspoređivanja radnog vremena iz stavak 2. ovog članka poslodavac može za navedene poslove, kada u potrebi njihova obavljanja postoje sezonske oscilacije tijekom godine, preraspodijeliti radno vrijeme, uvažavajući odredbe važećeg Zakona o radu.

Odmori**Članak 6.**

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.

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

Članak 7.

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

Članak 8.

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 i to tako da za svaki dan koji je radio u vrijeme tjednog odmora ima pravo na jedan i pol radni dan tijekom sljedećeg tjedna.

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

Članak 9.

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

Članak 10.

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

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, te dani plaćenog dopusta.

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

Članak 13.

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 neprekidnog rada.

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

Članak 14.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 13. st.1. ovog Ugovora ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 15. Ovog Ugovora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

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

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

Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

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

Članak 15.

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

1. s obzirom na složenost poslova:

- radniku na radnom mjestu za koja je uvjet obrazovanja magistar struke ili stručni specijalist - 6 dana
 - radniku na radnom mjestu za koja je uvjet obrazovanja prvostupnik struke ili stručni prvostupnik struke - 5 dana
 - radniku na radnom mjestu za koje se zahtijeva srednja stručna sprema - 4 dana
 - radniku na radnom mjestu za koje se zahtijeva niža od srednje stručne sprema - 3 dana
- Radnici koji su stekli odgovarajući akademski ili stručni naziv, odnosno akademski stupanj prije stupanja na snagu Zakona o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju („Narodne novine, broj 107/2007), stečeni akademski ili stručni naziv, odnosno akademski stupanj izjednačava se s odgovarajućim akademskim ili stručnim nazivom ili akademskim stupnjem u skladu s odredbom članka 14.istog Zakona.

2. s obzirom na dužinu radnog staža:

- do 5 godina radnog staža 1 dan
- od 5 do 10 godina radnog staža 2 dana
- od 10 do 15 godina radnog staža 3 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža 4 dana
- od 20 do 25 godina radnog staža 5 dana
- od 25 do 30 godina radnog staža 6 dana
- od 30 do 35 godina radnog staža 7 dana
- više od 35 godina radnog staža 8 dana

3. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, usvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom 2 dana
- roditelju, usvojitelju ili staratelju za svako daljnje dijete još po 1 dan
- roditelju usvojitelju ili staratelju djeteta s posebnim potrebama, bez obzira na ostalu djecu 3 dana
- radniku invalidu 2 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama od 1. do 3. stavka 1. ovog članka, s time da ukupno trajanje godišnjeg odmora može iznositi najduže 30 radnih dana.

Članak 16.

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

Članak 17.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora, što ga u suradnji s radnikom donosi rukovoditelj upravnog tijela.

Članak 18.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora poslodavac donosi za svakog radnika posebno rješenje kojim mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 15. ovoga Ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora. Rješenje iz stavka 1. ovoga članka donosi se najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 19.

Ako radnik koristi godišnji odmor u više dijelova, jedan dio mora biti u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

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

Članak 20.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te očinski dopust,

radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te očinski dopust nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Članak 21.

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

Članak 22.

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 jedan dan prije.

Članak 23.

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 24.

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

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

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

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

Dopusti

Članak 25.

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

- zaključivanje braka 5 radnih dana
- rođenje djeteta 5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka 5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika 3 radna dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi 2 radna dana
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja 3 radna dana
- polaganja stručnog ispita prvi put 10 radnih dana
- polazak djeteta u prvi razred osnovne škole 1 radni dan

- elementarne nepogode 5 radnih dana
- volontiranje – (uz predočenje volonterske knjižice) u udrugama sa socijalnom djelatnošću – 100 i više sati – 2 radna dana
- mentorstvo za studentsku praksu - 1 radni dan

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

Članak 26.

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

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

O pristupanju polaganju ispita i izlasku na ispit radnici moraju priložiti potvrdu.

Članak 27.

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

Za pripremanje i polaganje završnog ispita radnik, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka, ima prava do 5 radnih dana plaćenoga dopusta.

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

Odluku o ostvarenju prava na plaćeni dopust iz stavka 1., 2. i 3. ovog članka donosi rukovoditelj odjela u koji je radnik raspoređen.

Članak 28.

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

Ako okolnosti iz članka 25. ovoga Ugovora nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi, dana dobivenih s osnova bodovanja u volontiranjima i smrtnog slučaja.

Članak 29.

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

Članak 30.

Radniku se, na njegov zahtjev, može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoća u obavljanju poslova upravnog tijela, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njega uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanje u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, osobnog školovanja, doškoloavanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u toku jedne godine:

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

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

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

Članak 31.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa. Poslodavac je dužan upozoriti radnika da mu za vrijeme neplaćenog dopusta prestaju prava iz mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

3. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 32.

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu. Poslodavac će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu i pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu. Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida, u skladu s posebnim propisima.

Članak 33.

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

4. PLAĆE, DODACI NA PLAĆU I NAKNADE

Članak 34.

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

Osnovna plaća službenika uvećat će se:

- ako je djelatnik položio pravosudni ispit za 3 %
- ako je djelatnik završio poslijediplomski specijalistički studij nakon ostvarenih 60-120 ECTS bodova za 5 %,
- ako djelatnik ima stupanj magistra znanosti za 8 %
- ako djelatnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti za 15 %.

Utvrđuje se ugovorna osnovica za obračun plaća u iznosu od 970,00 €.

Radnici mogu primati plaću i ostala primanja putem računa banaka prema osobnom odabiru. Ugovorne strane suglasne su da će započeti pregovore vezane za osnovicu ako je stopa inflacije u periodu kolovoz tekuće godine – kolovoz prethodne godine veća od 7% (kalkulator inflacije na stranici DZS).

Članak 35.

Osnovna plaća predstavlja bruto plaću koja se isplaćuje jedanput mjesečno do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 36.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 50%

- za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni 10%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 10%

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

Ako radnik radi na blagdane, Uskrs i u neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50%.

Umjesto uvećavanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane.

Članak 37.

Dodatak za uspješnost u radu isplaćuje se u skladu sa zakonom i na zakonu utemeljenim propisima.

Za natprosječne rezultate u radu, radnici mogu ostvariti dodatak na radu za uspješnost na radu sukladno važećem pravilniku o kriterijima za utvrđivanje natprosječnih rezultata u radu i načinu isplate dodatka na uspješnost na radu.

Dodatak se isplaćuje najkasnije do kraja tekuće godine za prethodnu godinu.

Članak 38.

Ako je radnik odsutan iz službe, odnosno s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove plaće kao da je na radu ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

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

Sindikalom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih Zakonom i Kolektivnim ugovorim, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće 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 obvezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pisanim sporazumom zaključenim između Sindikata i Poslodavca.

5. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Naknada za godišnji odmor

Članak 39.

Radniku pripada pravo na naknadu za korištenje godišnjeg odmora.

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

Regres će se iz stavka 2. ovoga članka isplatiti će se u cijelosti, jednokratno, u pravilu najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Regres iz stavka 2. ovog članka isplaćuje se svim radnicima jednako neovisno o broju dana godišnjeg odmora, osim kada radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Tada ostvaruje pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovog članka, razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

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

Otpremnina kod odlaska u mirovinu

Članak 40.

U slučaju kad radnik odlazi u mirovinu pripada mu pravo na otpremninu u visini od 6 prosječnih bruto plaća po radniku u RH prema posljednjim objavljenim podacima.

U zadnjoj godini mirovinskog staža (prije odlaska u starosnu mirovinu) ne može se umanjiti plaća radnika bez obzira na eventualnu promjenu radnog mjesta.

Naknada u slučaju smrti

Članak 41.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja rada - 5 prosječnih mjesečnih **bruto** plaća i troškovi pogreba,
 - smrti radnika - 3 prosječne mjesečne bruto plaće i troškovi pogreba.
- Troškovima pogreba iz stavka 1. alineje 2. ovoga članka razumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne bruto plaće.
- Prosječna bruto plaća predstavlja prosječnu bruto isplaćenu plaću po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske prema posljednje objavljenim podacima.

Članak 42.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe u visini jedne prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca prema posljednjim objavljenim podacima.

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

Članak 43.

Ugovorne strane sporazumne su da će se djeci, odnosno zakonskim starateljima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju službe odnosno rada, jednokratno isplatiti 6 prosječnih bruto mjesečnih plaća, te stipendiju za vrijeme redovnog školovanja u iznosu za koji se prema propisima ne plaća porez.

Jednokratna naknada

Članak 44.

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

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

Naknade za službena putovanja

Članak 45.

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

Dnevnice za službeni put radnicima koji se isplaćuje iz proračuna EU, dnevni iznos troškova smještaja, prehrane, mjesnog prijevoza i sl. izdaci („per diem“) isplaćuju se radnicima sukladno pravilima Europske komisije u Republici Hrvatskoj.

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

Terenski dodatak

Članak 46.

Za vrijeme rada izvan područja Grada Crikvenica za udaljenost najmanje 30 km i izvan mjesta njegova stalnog prebivališta ili uobičajenog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u neoporezivom iznosu propisanom prema Zakonom.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 47.

Naknada za podmirivanje troškova prehrane radnika

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 vrši isplata.

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

Članak 48.

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 pisane izjave radnika o pravu na naknadu troškova prijevoza.

Prebivalište odnosno boravište radnika u smislu ovoga članka je prebivalište, odnosno boravište radnika, sukladno Zakonu o prebivalištu.

Naknada za troškove prijevoza se isplaćuje zajedno s isplatom plaće za prethodni mjesec. Iznos naknade za prijevoz 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 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.

Radnik koji ima mjesto stanovanja u mjestu rada ima pravo na naknadu troškova prijevoza 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, nadoknadit će mu se troškovi u najvećem iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Kada će radnik koristiti privatni automobil u službene svrhe određuje poslodavac.

Nagrade učenicima i studentima

Članak 49.

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

Osiguranje radnika

Članak 50.

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

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

Radnik ima pravo na godišnji sistematski pregled sukladno Odluci o pravu na dodatno i dopunsko zdravstveno osiguranje djelatnika Gradske uprave Grada Crikvenice.

Jubilarnе nagrade

Članak 51.

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

Radniku će se isplatiti jubilarна nagrada iz stavka 1. ovoga članka u mjesecu nakon što je stekao ovo pravo.

Ukupnim stažom radnika smatra se staž ispisan iz matične evidencije Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje .

Dar djetetu do 15 godina starosti**Članak 52.**

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 sa teškoćama u razvoju.

Božićnica**Članak 53.**

Za božićne blagdane radnici ostvaruju pravo na isplatu prigodne nagrade (Božićnice).

Prigodna nagrada (Božićnica) iz st.1. ovog članka isplaćuje se u 1/2 najvećeg neoporezivog godišnjeg iznosa iznosa prigodne nagrade prema Zakonu o porezu na dohodak i Pravilniku o porezu na dohodak.

Pravo na isplatu božićnice ima radnik koji je u radnom odnosu na dan donošenja odluke o isplati božićnice.

Dar u naravi**Članak 54.**

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

Pravo na isplatu dara ima radnik koji je u radnom odnosu na dan donošenja odluke o isplati.

6. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**Članak 55.**

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

Članak 56.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na odluku iz članka 55. ovoga Ugovora, poslodavac ili druga ovlaštena osoba dužna je prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to radnik zahtijeva.

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

Otkazni rokovi u slučaju pisanog otkaza radnika**Članak 57.**

Za radnike u upravnim tijelima utvrđuju se otkazni rokovi sukladno Zakonu o radu, ukoliko se poslodavac i radnik ne sporazume drugačije.

Otpremnina zbog prestanka radnog odnosa**Članak 58.**

Radnik kojem je prestao radni odnos zbog poslovnih, organizacijskih, odnosno posebnih potreba službe, nakon isteka roka u kojem je bio na raspolaganju ima pravo na otpremninu u visini najmanje 1/3 prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije stavljanja na raspolaganje za svaku navršenu godinu radnog staža u upravnom tijelu Gradske uprave Grada Crikvenice, a najviše do 10 prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa.

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

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

Članak 59.

U slučaju otkaza, otkazni rok je najmanje:

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

Članak 60.

Radniku kome nedostaje najviše 5 godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ne može prestati radni odnos poslovno ili osobno uvjetovanim otkazom bez suglasnosti sindikalnog povjerenika.

7. ZAŠTITA INVALIDA**Članak 61.**

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

Članak 62.

Pročelnik upravnog tijela dužan je poslove radnog mjesta prilagoditi zaposleniku iz prethodnog članka, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da mu osigura povoljnije uvjete rada.

8. ZABRANA DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA**Članak 63.**

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika na temelju rase, boje kože, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci ili sindikatu, te zdravstvenih poteškoća.

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

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe radnika.

Članak 64.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano nekim od temelja iz članka 63. ovoga Kolektivnog ugovora, a ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Za izraze „uznemiravanje“ i „spolno uznemiravanje“ koristi se zajednički izraz „uznemiravanje“

Članak 65.

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

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi,
- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj,
- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugom,
- uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje,
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili davanje dezinformacija te
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih zadataka, pretrpavanje i preopterećivanje zadacima ili ne dodjeljivanje zadataka.

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

Članak 66.

Svi radnici su dužni, pri obavljanju poslova svojega radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge radnike.

Ponašanje radnika koje nije u skladu s ovom odredbom predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

9. INFORMIRANJE

Članak 67.

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

- o prijedlozima odluka koje utječu na gospodarski i socijalni položaj radnika, a koje ne predstavljaju službenu tajnu,
- o rezultatima rada (periodičnim i godišnjim),
- o kretanjima i promjenama radničkih plaća.

Informacije o rezultatima rada poslodavac osigurava u primjerenom roku nakon isteka određenog razdoblja iz stavka 1. ovoga članka na koji se informacija odnosi, a informacije o planovima i prijedlozima akata sindikalnom povjereniku se daju na uvid prije njihova usvajanja.

10. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 68.

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 69.

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

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

Članak 70.

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

Članak 71.

Sindikata je dužan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika u roku od 8 dana od dana izbora ili imenovanja.

Članak 72.

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

Članak 73.

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

Sindikalni povjerenik dužan je tromjesečno izvještavati poslodavca o broju članova

Članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo izostati s rada 3 radna dana za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti u zemlji i inozemstvu.

Članak 74.

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

Članak 75.

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

- se otkazati ugovor o radu, osim u slučaju prestanka rada po sili zakona;
te ga se ne može:

- na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Članak 76.

Prije donošenja odluke važne za 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 radnika.

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

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

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

Poslodavac je dužan razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 2. ovoga članka i mišljenje o istom s obrazloženjem dostaviti sindikalnom povjereniku.

Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ovog članka o savjetovanju sa sindikalnim povjerenikom ili drugim predstavnikom sindikata, ništavna je.

Članak 77.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i na osnovi rada i o zauzetim su stajalištima dužni u roku od 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva, izvijestiti Sindikat.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i socijalno-ekonomsku problematiku radnika.

Članak 78.

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

- prostoriju za rad i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka;
- pravo na korištenje telefona, kompjutera, printera i drugih raspoloživih tehničkih pomagala;
- posebnu mail adresu za sindikalnu podružnicu
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska, te oglašavanja na oglasnim pločama za sindikalne aktivnosti;
- 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.).

11. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 79.

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

Članak 80.

Postupak mirenja provodi miritelj, kojeg sporazumno određuju ugovorne strane, a ukoliko se sporazum ne postigne, miritelja određuje predsjednik GSV-a.

Članak 81.

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

Članak 82.

U postupku mirenja ispitat će se navodi i prijedlozi ugovornih strana, a prema potrebi, prikupit će se i potrebne obavijesti i saslušati stranke. Miritelj će sastaviti pisani prijedlog nagodbe.

Članak 83.

Mirenje je uspješno ako obje ugovorne strane prihvate pisani prijedlog nagodbe. Nagodba u smislu odredbe stavka 1. ovoga članka ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

12. ŠTRAJK

Članak 84.

Ako postupak mirenja ne uspije, Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja ekonomskih i socijalnih interesa svojih članova. Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikat koristi sindikalna pravila o štrajku.

Članak 85.

Štrajk se drugoj ugovornoj strani mora najaviti najkasnije tri dana prije početka štrajka. U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

Članak 86.

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

Članak 87.

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 88.

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

Članak 89.

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

Članak 90.

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

Članak 91.

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

13. SOCIJALNI MIR**Članak 92.**

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

14. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA**Članak 93.**

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovoga Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju u roku od 30 dana od zaključenja ovog Ugovora.

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

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

Ugovorne su se strane dužne pridržavati danog tumačenja.

Sjedište komisije je pri Gradu Crikvenici.

Komisija je dužna na pismeni zahtjev za tumačenje odredbi Kolektivnog ugovora odgovoriti najkasnije u roku od 30 dana.

15. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE**Članak 94.**

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

Članak 95.

Ovaj se ugovor sklapa na vrijeme od pet godina.

Članak 96.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

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

Članak 97.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

Članak 98.

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

U vremenu dok se ne potpiše novi Ugovor ostaju na snazi odredbe ovog Ugovora, a najduže 90 dana nakon isteka roka na koji je sklopljen.

Članak 99.

Ovaj Ugovor sklapa se u šest (6) istovjetnih primjeraka od kojih svaka stranka zadržava po dva (2) primjerka, a dva (2) se dostavljaju nadležnom tijelu radi evidencije.

Ovaj Ugovor stupa na snagu 01.05.2023. godine.

ZA POSLODAVCA

Gradonačelnik:

Damir Rukavina, v.r.

ZA SINDIKAT

Sindikalna povjerenica

Snježana Sikirić, v.r.

KLASA: 120-01/21-01/08

URBROJ: 2170-5-04/05-23-10