

Grad Opatija, koji zastupa gradonačelnik Ivo Dujmić,
Općina Lovran, koju zastupa načelnik Alan Sanković,
Općina Matulji, koju zastupa načelnik Mario Ćiković,
Općina Mošćenička Draga, koju zastupa načelnik Ratko Salamon, dr. med.
kao suosnivači Javne vatrogasne postrojbe Opatija,
Javna vatrogasna postrojba Opatije (kao poslodavac), koju zastupa zapovjednik Gordan
Filinić

s jedne strane

i

Sindikata vatrogasaca Rijeka, Sindikalna podružnica JVP Opatija (u daljnjem tekstu:
Sindikata), koju zastupa povjerenik Sindikalne podružnice Marino Brnčić

s druge strane,

sklopili su u Opatiji dana 9. rujna 2016. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA RADNIKE U JAVNOJ VATROGASNOJ POSTROJBI OPATIJA

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovaj Kolektivni ugovor (u daljnjem tekstu: Ugovor) zaključuju Poslodavac i Sindikat, u ime svojih članova.

Članak 2.

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

Prava koja su uređena odredbama ovog Ugovora a vrijede za bračnog druga, odnose se na izvanbračnog druga i životnog partnera.

Izrazi koji se u ovom Ugovoru koriste za osobe u muškom rodu uporabljeni su neutralno te se odnose na muške i ženske osobe.

Članak 3.

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

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 će drugoj strani predložiti izmjenu Ugovora.

Članak 4.

Na zasnivanje radnog odnosa, raspoređivanje radnika, prava i obveze iz radnog odnosa i prestanka radnog odnosa primjenjuju se odredbe Zakona o radu, Zakona o vatrogastvu, Pravilnika o radu i sistematizaciji radnih mjesta.

II. RADNI ODNOSI

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 5.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se utvrditi probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

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

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

Članak 6.

Radniku koji na probnom radu nije zadovoljio prestaje radni odnos, o čemu se donosi pisana odluka s obrazloženjem najkasnije u roku od osam dana od dana isteka probnog rada.

Radniku iz stavka 1. ovoga članka radni odnos prestaje zadnjeg dana probnog rada.

Ako se odluka o prestanku radnog odnosa ne donese u roku iz stavka 1. ovoga članka smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

PRIPRAVNICI

Članak 7.

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

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

PRIPRAVNIČKI STAŽ

Članak 8.

Pripravnički staž može trajati najviše 12 mjeseci.

Članak 9.

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

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

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

Članak 10.

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

UVJETI ZA OBAVLJANJE PRIPRAVNIČKOG STAŽA

Članak 11.

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

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

STRUČNI ISPIT

Članak 12.

Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Pripravnik mora od strane poslodavca dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

PROVJERA ZNANJA

Članak 13.

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

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

Članak 14.

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

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

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

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

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

III. RADNO VRIJEME

PUNO RADNO VRIJEME

Članak 15.

Puno radno vrijeme zaposlenika je 40 sati tjedno.

NEPUNO RADNO VRIJEME

Članak 16.

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

Pravo na plaću i druga materijalna prava (jubilara nagrada, regres, božićnica i slično) koja se primjenjuju na radnike sukladno odredbama ovog Ugovora utvrđuju se i isplaćuju razmjerno radnom vremenu na koje je zaposlen.

PREKOVREMENI RAD

Članak 17.

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika može trajati duže od 180 sati godišnjeg zakonskog ograničenja ali ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.

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

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

NOĆNI RAD

Članak 18.

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

RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 19.

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

Radno vrijeme iz prethodnog stavka u pravilu je jednokratno.

Radno vrijeme zbog specifičnosti vatrogasne službe raspoređuje se po zapovjedi zapovjednika u smjenski rad.

Zaposlenici koji su raspoređeni u smjenski rad, rade u četiri (4) organizacijske jedinice, tj. četiri smjene.

Radno vrijeme utvrđuje se unutar 24 sata u dvije smjene:

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

Zapovjednik mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 20.

Zapovjednik ili ovlaštena osoba može, ako to narav posla zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunoga radnog vremena.

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

Preraspodjela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

Prilikom donošenja odluke o preraspodjeli radnog vremena poslodavac je dužan savjetovati se sa Sindikatom.

EVIDENCIJA NAZOČNOSTI NA RADU

Članak 21.

O nazočnosti na radu vodi se evidencija.

Evidencija podrazumijeva vrijeme dolaska i odlaska sa rada, izlazak iz kruga poslovnih prostorija te druge evidencije iz oblasti rada (bolovanje, godišnji i dr.).

IV. ODMORI I DOPUSTI

STANKA

Članak 22.

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

Članak 23.

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

Vrijeme stanke utvrđuje zapovjednik u skladu sa potrebama posla.

DNEVNI I TJEDNI ODMOR

Članak 24.

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

Članak 25.

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

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

GODIŠNJI ODMOR

Članak 26.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najviše 35 radnih dana.

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

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

Članak 27.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na minimalni broj dana iz prethodnog članka dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim pojedinačnim mjerilima:

a) s obzirom na uvjete rada

- rad na poslovima s otežanim ili

posebnim uvjetima rada 3 dana

- rad u smjenama ili redoviti rad
subotom, nedjeljom, blagdanima i
u neradnim danima određenim zakonom 2 dana

b) s obzirom na složenost poslova:

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

c) s obzirom na dužinu radnog staža

- od 1 do 3 godine 1 dan
- od 3 do 5 godina 2 dana
- od 5 do 10 godina 3 dana
- od 10 do 15 godina 4 dana
- od 15 do 20 godina 5 dana
- od 20 do 25 godina 6 dana
- od 25 do 30 godina 7 dana
- iznad 30 godina 8 dana

d) s obzirom na posebne socijalne uvjete

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom (smatra se dijete do 18. godine života) 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete još po 1 dan
- samohranom roditelju maloljetnog djeteta 3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta

s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu 3 dana

- osobi s invaliditetom 3 dana

e) s obzirom na ostvarene rezultate rada

- ako je prosjek ocjena u razdoblju od

godine dana

- iznad 10 2 dana

- iznad 12 3 dana

- iznad 15 4 dana

- iznad 17 5 dana

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

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

Članak 28.

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

Članak 29.

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

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

Članak 30.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi zapovjednik, vodeći računa o želji svakog radnika.

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

Članak 31.

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

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

Članak 32.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora za svakog pojedinog radnika donosi se odluka o korištenju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 33.

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

Članak 34.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dijelovima ako je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 10 dana.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor ako ne postigne drugačiji pisani dogovor sa zapovjednikom.

Radnik koji je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju kraćem od 10 dana, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Članak 35.

Neiskorišteni godišnji odmor radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine a sukladno općim propisima o radu.

Članak 36.

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

Članak 37.

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

Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi zapovjednik JVP Opatija.

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

Članak 38.

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

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

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

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

PLAĆENI DOPUST

Članak 39.

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

- sklapanje braka 5 radnih dana
- rođenje djeteta 5 radnih dana
- smrti člana uže obitelji (supružnik, dijete, roditelj, očuh i maćeha, brat ili sestra, pastorčad i posvojenici, dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje, posvojitelj i osoba koju je prema zakonu radnik dužan uzdržavati) 5 radnih dana

- smrti djeda ili bake, unuka, roditelja supružnika, snahe ili zeta, ostalih srodnika u pravoj liniji i njihovih supružnika 2 radna dana

- selidbe izvan mjesta stanovanja 3 radna dana

- selidbe u mjestu stanovanja 1 radni dan

- teške bolesti djeteta ili roditelja

izvan mjesta stanovanja 3 radna dana

- sudjelovanje na vatrogasnim susretima,

seminarima obrazovanju za vatrogasne

aktivnosti i dr. u slučajevima izvan

vatrogasne službe u JVP Opatija 3 radna dana

- nastup na kulturnim i sportskim priredbama 2 radna dana

- sudjelovanje na sindikalnim susretima,

seminarima, obrazovanju za sindikalne

aktivnosti i dr. 2 radna dana

- element. nepogoda prilikom kojih je

nastala šteta po imovinu radnika 5 radnih dana

- za svako dobrovoljno davanje krvi 2 radna dana

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

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

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

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

Članak 40.

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

Članak 41.

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

Članak 42.

Ako okolnost iz članka 39. ovoga Ugovora nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi.

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 43.

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

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

Neplaćeni dopust može se odobriti za:

- pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi, do 5 dana
- pripremanje i polaganje ispita u višoj školi ili na fakultetu, do 10 dana
- sudjelovanje na stručnim seminarima

- i savjetovanjima, do 5 dana
- pripremanje i polaganje ispita zbog
stjecanja posebnih znanja i vještina
(učenje stranih jezika, informatičko
obrazovanje i dr.) do 2 dana

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

Članak 44.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

V. NAKNADA ŠTETE

UVJETI I NAČINI SMANJIVANJA I OSLOBAĐANJA OD NAKNADE ŠTETE

Članak 45.

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

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u JVP Opatija i sredstvima JVP Opatija,
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji a naknada bi ga osobito teško pogodila, ili
- ako se radi o starijem zaposleniku ili samohranom roditelju ili skrbniku, ili
- ako se radi o manjoj šteti.

Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovoga članka iznosi najmanje 20%, a zaposlenik se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

Štetu uzrokovanu odlaskom na intervenciju i na samoj intervenciji nastalu iz nužde zbog spašavanja života i zdravlja ljudi i materijalnih dobara na sredstvima JVP Opatija i sredstvima drugih osoba podmiruje poslodavac.

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

VI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

OTKAZNI ROKOVI I OTPREMNINA

Članak 46.

U slučaju kada radnik daje otkaz dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od 30 dana, ako s poslodavcem ili osobom koju on za to ovlasti ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

Svakom radniku kojemu otkazuje poslodavac, ako razlog otkaza nije skrivljen ponašanjem radnika, a kojem se ne mogu ponuditi drugi odgovarajući poslovi i radni zadaci ili koji po isteku roka na koji je imenovan ne bude ponovno izabran, ili se ne može rasporediti na druge odgovarajuće poslove i radne zadaće sukladno njegovoj stručnoj spremi i radnom iskustvu, utvrđuje se otkazni rok i to:

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

Radnik kojem prestaje radni odnos zbog poslovno uvjetovanog otkaza, ima pravo na otpremninu u visini jedne njegove prosječne neto mjesečne plaće isplaćene mu u zadnja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku godinu radnog staža u JVP Opatija i pravnim prednicima.

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

Otpremnina iz stavka 3. ovog članka isplatit će se radniku posljednjeg dana radnog odnosa.

Pravo na otpremninu iz stavka 3. ovog članka ostvaruje radnik nakon dvije godine neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca.

OTPREMNINA PRILIKOM ODLASKA U MIROVINU

Članak 47.

Radniku koji odlazi u starosnu mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od tri njegove prosječne neto plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

Otpremnine se isplaćuju najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

Radniku koji stekne uvjete za prijevremenu starosnu mirovinu poslodavac može ponuditi sedam njegovih prosječnih neto plaća isplaćenih mu u prethodna tri mjeseca radi odlaska u prijevremenu starosnu mirovinu.

Ponuda poslodavca mora biti dana u pisanom obliku najkasnije 30 dana prije stjecanja uvjeta za prijevremenu starosnu mirovinu, a radnik se o njoj mora očitovati u pisanom obliku u roku od 15 dana od primitka ponude, u protivnom gubi pravo na ponuđeni iznos.

Radniku koji nije prihvatio ponudu poslodavca iz stavka 3. ovog članka, a u skladu s stavkom 4. ovog članka, prilikom odlaska u prijevremenu starosnu mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od tri njegove prosječne neto plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

Članak 48.

Prigodom odlaska u mirovinu, radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili ostvaren određeni mirovinski staž.

STAŽ KOD ISTOG POSLODAVCA

Članak 49.

U smislu ovog Ugovora kao staž kod istog poslodavca podrazumijeva se staž u JVP Opatija i njenim pravnim prednicima.

OTKAZ UVJETOVAN SKRIVLJENIM PONAŠANJEM RADNIKA I IZVANREDNI OTKAZ

Članak 50.

Poslodavac može redovito otkazati radniku primjenom instituta otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se:

- neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
- nezakonito raspolaganje sredstvima,
- zlouporabe i prekoračenja ovlasti,
- nesvršishodno raspolaganje sredstvima,
- povreda propisa iz oblasti zaštite od požara, zaštite na radu i sl,
- odavanje tajnih podataka,
- iznašanje neistinitih navoda o JVP Opatija,
- zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
- odbijanje izvršenja poslova,
- rad u alkoholiziranom stanju ili pod utjecajem opojnih sredstava i droga,
- krađa novca, materijala, sirovina, dokumenata i sl,
- zlouporaba investicijskih studija i intelektualnog vlasništva,
- prikrivanje uočenih nepravilnosti u radu,
- neopravdano zakašnjanje na posao,
- ugrožavanje dostojanstva žena i muškaraca na poslu,
- sudjelovanje u tučnjavi,
- izazivanje nereda,
- neopravdani izostanak s rada tri i više radnih dana uzastopce,

- ponašanja radi kojeg je tri puta izrečena kazna zbog
- neopravdanog izostanka s rada,
- nepravilnog rukovanja strojevima i opremom,
- neizvršavanja ili nemarnog izvršavanja radnih obaveza,
- povrede radne discipline utvrđene općim aktom JVP.

Zbog kršenja obveza iz stavka 2. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Radnik i poslodavac imaju pravo na opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obje ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

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

VII. PLAĆA

PLAĆA

Članak 51.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

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

Osnovica za izračun plaće po satu iznosi 15,48 kuna brutto.

Koeficijenti složenosti utvrđeni su sistematizacijom radnih mjesta unutar JVP Opatija i prikazani su u tablici koja je sastavni dio ovoga Ugovora.

Dodaci na osnovnu plaću su:

- dodatak za posebne uvjete rada 20% (samo za radnike na poslovima sa posebnim uvjetima rada),
- dodatak za pasivno dežurstvo,
- stimulativni dodatak,
- dodatak za uspješnost na radu,
- druga uvećanja plaće.

Osnovna plaća pripravnika umanjuje se za 20%.

Članak 52.

Ugovorne strane obvezuju se svake godine u rujnu započeti, a najkasnije do donošenja proračuna za iduću godinu završiti pregovore o osnovici za izračun plaće u idućoj godini.

Članak 53.

O osnovici za obračun plaće strane Ugovora sklapaju sporazum.

Članak 54.

Pod pojmom prosječna neto plaća iz ovog Ugovora podrazumijeva se prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Članak 55.

Stimulativni dio plaće iznosi od 0 - 20 % i obračunava se na osnovnu plaću.

Visinu stimulativnog dijela za zaposlenike donosi zapovjednik, a visinu stimulativnog dijela plaće zapovjednika donosi Upravno vijeće.

Stimulativni dio plaće za mjesec u kojem se radnik nalazi na bolovanju ili godišnjem odmoru duže od 12 radnih dana isti je kao i prethodni mjesec.

UVEĆANJA PLAĆE

Članak 56.

Osnovna plaća radnika u JVP Opatija uvećat će se:

- za rad noću 50%

- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 35%
- za rad nedjeljom 35%
- za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni 10%

Ako radnik radi na blagdane, te neradne dane utvrđene zakonom ima pravu na plaću uvećanu za 100%.

Za vrijeme provedeno na pasivnom dežurstvu (pripravnosti za rad), radniku će se isplatiti 5 % satnice redovnog rada u tekućem mjesecu za svaki sat pasivnog dežurstva. Uvećanje plaće iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Smjena koja zamjenjuje službujuću smjenu je pasivno dežurna.

Umjesto povećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne dane ukoliko operativne potrebe poslodavca to omogućavaju, prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1: 1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada) te se u tom slučaju donosi odluka u kojoj se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren.

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

ISPLATA PLAĆE

Članak 57.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 15-og dana u mjesecu za protekli mjesec.

Poslodavac će radniku, prilikom isplate plaće, uručiti obračun plaće.

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

Članak 58.

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

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

DODACI ZA USPJEŠNOST NA RADU

Članak 59.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada, za izum i tehnološka unapređenja radniku se može isplatiti nagrada.

Za spašavanje života prilikom vatrogasne intervencije prilikom čega se ugrožava život radnika, radniku se dodjeljuje zahvalnica JVP Opatija i novčana nagrada.

Nagrade iz stavka 1. i 2. ovoga članka isplaćuje se radniku na Dan Sv. Florijana.

Prijedlog za dodjelu nagrade iz stavka 2. ovoga članka daje neposredni rukovoditelj akcije gašenja uz pisano obrazloženje zapovjedniku JVP Opatija.

Upravno vijeće odobrava i utvrđuje visinu nagrade iz stavka 1. i 2. ovoga članka na prijedlog zapovjednika JVP Opatija.

VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

SLUČAJEVI KADA RADNIKU PRIPADA PRAVO NA NAKNADU PLAĆE

Članak 60.

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

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

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

NAKNADA ZA VRIJEME BOLOVANJA

Članak 61.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prva 42 dana, za invalide rada prvih 7 dana, pripada mu naknada plaće u visini 95% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju.

Ako je radnik odsutan s rada 43 dana i duže, za invalide rada 8 dana i duže pripada mu razlika između naknade za bolovanje koje prima od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje i visine naknade iz stavka 1. ovoga članka, ali najduže još 30 dana.

Slučajevi u kojima naknada plaće iznosi 100 % od osnovice za naknadu plaće utvrđeni su propisima o zdravstvenom osiguranju.

REGRES ZA KORIŠTENJE GODIŠNJEG ODMORA

Članak 62.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

Isplata regresa izvršit će se u cijelosti jednokratno najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora, za sve radnike koji su stekli pravo na godišnji odmor.

Radnik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na isplatu regresa razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Radnik koji naknadno stekne pravo na godišnji odmor ima pravo na isplatu istog iznosa regresa kao i radnik iz prethodnog stavka ovoga članka.

Visinu regresa za godišnji odmor utvrđuje Upravno vijeće.

JUBILARNA NAGRADA

Članak 63.

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

- 10 godina 0,5 prosječne mjesečne neto plaće,
- 15 godina 1,0 prosječna mjesečna neto plaća
- 20 godina 1,5 prosječne mjesečne neto plaće,
- 25 godina 2,0 prosječne mjesečne neto plaće,

- 30 godina 2,5 prosječne mjesečne neto plaće,
- 35 godina 3,0 prosječne mjesečne neto plaće,
- 40 godina 3,5 prosječne mjesečne neto plaće.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu, a najranije 30 dana prije stjecanja prava na isplatu.

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

POTPORE

Članak 64.

Član kućanstva radnika ima pravo na potporu u slučaju:

- smrti radnika	5 prosječnih mjesečnih
-----------------	------------------------

koji izgubi život u obavljanju	neto plaća
--------------------------------	------------

ili u povodu obavljanja rada

- smrti radnika	troškovi pogreba u visini stvarnih troškova,
-----------------	--

	a najviše do 2 prosječne mjesečne neto plaće
--	--

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha ili maćehe, pastorčadi, posvojenika i posvojitelja u visini 1 prosječne mjesečne neto plaće.

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

- bolovanja dužeg od 90 dana kao posljedica operativnog zahvata ili dugotrajnih terapija (kemoterapija, zračenja, zbog psihičkog poremećaja i sl.)

1 prosječna mjesečna neto plaća,

- nastanka teškog invaliditeta na radu radnika

2 prosječne mjesečne neto plaće,

- nastanka teškog invaliditeta radnika, maloljetnog djeteta ili supružnika radnika

1 prosječna mjesečna neto plaća,

- za otklanjanje posljedica elementarne nepogode

1 prosječna mjesečna neto plaća,

- za rođenje djeteta

1 prosječna mjesečna plaća.

Teškim invalidom u smislu ovog članka smatra se osoba s utvrđenim fizičkim ili mentalnim invaliditetom višim od 70%, što dokazuje rješenjem nadležne službe.

Radnik, dijete ili supružnik ostvaruje pravo na pomoć, jedanput tijekom kalendarske godine, za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih pomagala rješavanje kojih nije pokriveno osnovnim, privatnim ni dopunskim zdravstvenim osiguranjem, uz mišljenje nadležnog liječnika u visini stvarnih troškova, a najviše do visine 2 prosječne mjesečne neto plaće.

Članak 65.

Ugovorne strane sporazumne su da će se djeci, odnosno zakonskim skrbnicima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada, mjesečno isplatiti pomoć i to:

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

Maksimalan mjesečni iznos koji mogu primati osobe iz stavka 1. je 8.000,00 kuna bez obzira na broj djece i uzrast djece.

Osobe iz stavka 1. ovoga članka imaju pravo na pomoć ako ne ostvaruju pravo na obiteljsku mirovinu po osnovi smrti radnika.

PRAVO OBITELJI RADNIKA U SLUČAJU SMRTI RADNIKA

Članak 66.

Za radnika, koji u obavljanju ili povodom obavljanja vatrogasne djelatnosti izgubi život, troškovi sahrane podmirit će se sukladno članku 28. Zakona o vatrogastvu.

U slučaju smrti radnika, koji izvan obavljanja vatrogasne djelatnosti izgubi život, obitelj radnika ima pravo na naknadu za pokriće troškova pogreba u visini stvarnih troškova, ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće.

PRAVO RADNIKOVA DJETETA NA DAR U PRIGODI DANA SV. NIKOLE

Članak 67.

Ugovorne strane sporazumne su da će poslodavac radniku za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 i manje godina starosti u prigodi Dana svetog Nikole isplatiti iznos u visini maksimalnog iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez, najkasnije do 5. prosinca tekuće godine.

Pravo na isplatu ima roditelj preko kojeg je dijete zdravstveno osigurano ukoliko su oba zaposlenici ustanove na koje se primjenjuje ovaj kolektivni ugovor odnosno ukoliko je jedan roditelj zaposlenik Grada Opatije ili druge ustanove Grada Opatije koja ostvaruje pravo na dar djetetu iz stavka 1. ovog članka.

Pravo na isplatu iznosa iz stavka 1. ovog članka ima radnik koji je u radnom odnosu u ustanovi minimalno šest mjeseci i na dan isplate.

BOŽIČNICA

Članak 68.

Radnicima u JVP Opatija za Božićne blagdane pripada božićnica.

Visinu božićnica utvrđuje Upravno vijeće.

Pravo na isplatu božićnice ima radnik koji je u radnom odnosu u ustanovi minimalno šest mjeseci i na dan kada se isplaćuje božićnica i to razmjerno broju mjeseci provedenih u radnom odnosu.

USKRSNICA

Članak 69.

Radnicima u JVP Opatija povodom Uskrsa pripada uskrsnica.

Uskrsnicu određuje Upravno vijeće.

Pravo iz stavka 1. ima radnik koji je u radnom odnosu u ustanovi minimalno šest mjeseci i na dan ostvarivanja prava.

DNEVNICA I NAKNADA TROŠKOVA PUTOVANJA

Članak 70.

Za službeno putovanje radniku pripada:

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

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

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

Članak 71.

Radniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnicu u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike državnog proračuna.

TERENSKI DODATAK

Članak 72.

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca, područja djelovanja vatrogasne postrojbe radnik ima pravo na terenski dodatak u visini iznosa utvrđenih posebnim propisom kojim se određuju naknade, potpore, nagrade, dnevnice i druga primanja na koja se ne plaća porez na dohodak.

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

Dnevnicu i terenski dodatak se međusobno isključuju.

NAKNADA ZA ODVOJENI ŽIVOT

Članak 73.

Naknada za odvojeni život pripada radniku kada je upućen na službu ili na rad izvan sjedišta poslodavca duže od mjesec dana, a obitelj mu ostaje u istom mjestu stanovanja ili boravišta u kojem se do tada nalazila, u visini iznosa utvrđenih posebnim propisom o neoporezivim iznosima naknada, dnevnica i potpora.

NAKNADA ZA TROŠAK PRIJEVOZA

Članak 74.

Svakom radniku bit će isplaćena naknada troškova prijevoza na posao i s posla javnim prijevozom u 100% visini troškova izdataka prema cijeni mjesečne karte po pripadajućoj zoni ili relaciji.

U slučaju kada radnik odsustvuje s posla radi korištenja godišnjeg odmora, bolovanja i sl., naknada za prijevoz isplatit će se srazmjerno broju dana provedenim na poslu u tom mjesecu.

U slučaju kada radnik radi potrebe posla mora dolaziti na radno mjesto izvan svoje smjene, naknada za prijevoz isplatiti će mu se srazmjerno broju dolazaka na posao u tom mjesecu.

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

U slučaju kada se, uslijed promjene mjesta prebivališta ili promjene mjesta rada, tijekom mjeseca, promjene uvjeti za određivanje visine naknade za prijevoz (druga prijevozna zona) naknada se utvrđuje srazmjerno broju dana i visini mjesečne karte po pripadajućoj zoni ili relaciji.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se u roku iz članka 57. Ugovora.

NAKNADA ZA KORIŠTENJE PRIVATNOG AUTOMOBILA

Članak 75.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu stvarnih troškova u najvišem iznosu na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

IX. ZAŠTITA I SIGURNOST RADNIKA

ZAŠTITA NA RADU

Članak 76.

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

OSIGURANJE RADNIKA

Članak 77.

Poslodavac je dužan osigurati djelatnike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja službe, odnosno rada, kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata i to za slučaj:

. smrti uslijed nezgode - 75.000 kn,

. smrti uslijed bolesti - 37.000 kn,

. trajni invaliditet uslijed nezgode - 150.000 kn.

Preslika police osiguranja prilog je ovog Ugovora.

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

ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 78.

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

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

Članak 79.

Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao poslodavac.

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

X. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

ZABRANA OTKAZIVANJA ZBOG PRIVREMENE NESPOSOBNOSTI ZA RAD

Članak 80.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

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

PRAVO POVRATKA NA PRETHODNE POSLOVE

Članak 81.

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

OBVEZA OBAVJEŠĆIVANJA O PRIVREMENOJ NESPOSOBNOSTI ZA RAD

Članak 82.

Radnik je dužan što je prije moguće obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana.

Ako zbog opravdanih razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz prethodnog stavka, dužan je to učiniti što prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućio.

PRAVO ZAPOSLENJA NA DRUGIM POSLOVIMA

Članak 83.

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

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

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

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

PREDNOST PRI STRUČNOM OSPOSOBLJAVANJU

Članak 84.

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 85.

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 86.

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

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

XI. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 87.

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.

Članak 88.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na odluku iz članka 87. ovoga Ugovora zapovjednik je dužan prethodno razmotriti mišljenje sindikata, ako to zahtijeva radnik.

Ako sindikat ne dostavi mišljenje u roku od 5 dana, postupak se nastavlja bez razmatranja mišljenja sindikata.

Članak 89.

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

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

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

XII. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 90.

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

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

Članak 91.

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

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

Članak 92.

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

- prostoriju za rad i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,

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

OBAVJEŠĆIVANJE

Članak 93.

Poslodavac je dužan i to pravodobno, istinito i cjelovito, a najmanje svaka 3 (tri) mjeseca obavijestiti Sindikat o:

- stanju i rezultatima poslovanja,
- razvojnim planovima i njihovom utjecaju na 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 94.

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

Važnim odlukama iz ovoga članka smatraju se osobito odluke:

- o donošenju te izmjeni i dopuni Pravilnika o radu,
- o planu i mjerama zapošljavanja, odnosno smanjivanja broja zaposlenih,
- o pravnim, gospodarskim i socijalnim posljedicama za radnika, a mogu proisteći kao posljedica prenošenja ugovora na novog poslodavca,

- o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- o uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada,
- planu godišnjih odmora,
- o rasporedu radnog vremena,
- o noćnom radu,
- o naknadama za izume i tehnička unapređenja,
- o donošenju programa zbrinjavanja viška radnika.

Poslodavac je dužan razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 2. ovoga članka i o tome pisano obavijestiti istog.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može, najduže u roku osam dana od dostave odluka iz stavka 2. ovog članka poslodavcu dati primjedbe, u protivnom se smatra da Sindikat nema primjedbi na planiranu odluku.

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

SUODLUČIVANJE

Članak 95.

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,
- imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci zaposlenika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

Članak 96.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada i o zauzetim stajalištima dužan je u roku od 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat. Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku djelatnika.

PROVOĐENJE MJERA ZAŠTITE NA RADU

Članak 97.

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

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

ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA

Članak 98.

Sindikalnog povjerenika za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci po isteku obnašanja sindikalne dužnosti, bez suglasnosti Sindikata poslodavac ne smije:

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

Suglasnost iz stavka 1. ovoga članka daje Predsjedništvo Sindikalne podružnice, u rokovima i postupku propisanom Zakonom o radu.

Članak 99.

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

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

XIII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 100.

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

Članak 101.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće.

Mirovno vijeće ima 3 člana:

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

Članak 102.

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

Članak 103.

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

Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

Članak 104.

Mirenje je uspješno ako obje ugovorne strane prihvate prijedlog nagodbe.

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

XIV. ŠTRAJK

Članak 105.

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

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

Članak 106.

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

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

Članak 107.

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 108.

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

Na prijedlog poslodavca, sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Pravila sadrže osobito odredbe o poslovima i broju radnika koji će ih obavljati za vrijeme štrajka sa ciljem da se omogući nužni rad i obnavljanje rada neposredno nakon završetka štrajka te obavljanje poslova koji su prijeko potrebni radi sprječavanja ugrožavanja života, zdravlja ili osobne sigurnosti pučanstva.

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od 15 dana od dana dostave prijedloga poslodavca Sindikatu, pravila će utvrditi arbitraža sastav koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 101. ovoga Ugovora.

Pravila je arbitraža dužna donijeti u roku od 15 dana od dana pokretanja arbitražnog postupka.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje poslova iz stavka 1. ovog članka do dana okončanja postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može se pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 109.

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 110.

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

Na sudionika štrajka koji obavlja poslove utvrđene Pravilima o poslovima koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka ne primjenjuju se odredbe stavka 1. ovoga članka.

Članak 111.

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

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

Članak 112.

Ugovorne strane suglasne su da poslodavac može od nadležnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama ovoga Ugovora, zakona ili drugih propisa.

XV. SOCIJALNI MIR

Članak 113.

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

Izuzetno, dozvoljen je štrajk radi solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovoga Ugovora, ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima radnika u drugoj djelatnosti.

XVI. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA

Članak 114.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovoga Ugovora, ugovorne strane imenuju Zajedničku komisiju u roku od mjesec dana od stupanja na snagu Ugovora.

Komisija ima šest članova, od kojih svaka ugovorna strana imenuje tri. Dva predstavnika imenuje gradonačelnik Grada Opatije, a trećega sporazumno ostali osnivači JVP Opatija.

Komisija donosi pravilnik o radu.

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

Predsjednika Komisije biraju ugovorne strane naizmjenično između sebe, svakih 12 mjeseci.

Ugovorne su se strane dužne pridržavati danog tumačenja.

Sjedište Komisije je pri upravnom tijelu Grada Opatija nadležnom za kadrovske poslove.

Do imenovanja nove Komisije, njene poslove obavlja postojeća Komisija.

Komisija je zadužena za tumačenje odredaba Ugovora, daje prijedloge za izmjenu spornih članaka, prati izvršenje Ugovora a u slučaju kršenja njegovih odredbi izvještava strane Ugovora.

Ugovorne strane razmotrit će slučajeve sustavnog kršenja Ugovora radi preveniranja mogućih sudskih sporova i odrediti mjere za njegovu provedbu.

Komisija je dužna na pisani zahtjev za tumačenje odredbi Kolektivnog ugovora odgovoriti najkasnije u roku od 15 dana.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 115.

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

Članak 116.

Ovaj Ugovor važi do 4. veljače 2018. godine.

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

U vremenu dok se ne potpiše novi Ugovor ostaju na snazi odredbe ovoga Ugovora kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa, a najduže 3 mjeseca od isteka roka na koji je sklopljen, odnosno isteka otkaznog roka.

Članak 117.

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 118.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

Razlog za otkaz su promijenjene okolnosti koje nisu postojale, niti bile poznate u trenutku sklapanja ovoga Ugovora, a radi kojih jedna od strana ne bi mogla neke od odredbi Ugovora izvršavati ili bi joj bilo izuzetno otežano.

Članak 119.

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

Članak 120.

Svaka stranka podmiruje svoje troškove u svezi s izradom ovog Ugovora.

Članak 121.

Radnik koji je do početka primjene Aneksa broj IV Kolektivnom ugovoru za radnike u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Opatija (SN PGŽ 3/16, u nastavku: Aneks broj IV) stekao pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za neprekinuti radni staž ostvaren u JVP Opatija, zadržava stečeni koeficijent složenosti poslova radnog mjesta bez daljnjeg uvećanja po toj osnovi, i to za navršenih:

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

Osobe koje su do početka primjene Aneksa broj IV počele ostvarivati pomoć sukladno odredbama čl. 66. Kolektivnog ugovora za radnike u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Opatija (SN P-GŽ 44/12) zadržavaju stečena prava propisana dosadašnjim člankom 66. Kolektivnog ugovora.

Članak 122.

Iznimno od čl. 70. stavka 1. alineje 2. Ugovora, u 2016. godini svakom radniku upućenom na službeno putovanje u zemlji pripada dnevica u visini od 50% maksimalnog iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Članak 123.

Ugovorne strane zajednički utvrđuju da je Sporazum o osnovici za obračun plaće u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Opatija (KLASA: 120-01/15-01/10, URBROJ: 2156/01-03/01-16-1 od 26.01.2016. g.) važeći te se primjenjuje za razdoblje kako je njime određeno.

Članak 124.

Stupanjem na snagu ovog Ugovora, prestaje važiti Kolektivni ugovor za radnike u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Opatija (SN P-GŽ 44/12, 2/13, 42/13, 42/14 i 3/16).

Članak 125.

Ovaj Ugovor stupa na snagu i primjenjuje se od 20. rujna 2016. godine.
Ovaj ugovor sklapa se u 14 jednakih primjeraka. Svaka ugovorna strana zadržava po dva primjerka, dok Grad Opatija dodatna dva primjerka upućuje nadležnom tijelu na registraciju. Nakon potpisivanja ovaj se Ugovor objavljuje u "Službenim novinama Primorsko-goranske županije".

KLASA: 112-10/16-01/03
URBROJ: 2156/01-03/01-16-6
Opatija, 9. rujna 2016. godine

ZA SINDIKAT
Povjerenik sindikalne podružnice
Marino Brnčić, v.r.

ZA GRAD OPATIJU
Gradonačelnik
Ivo Dujmić, v.r.

ZA JVP OPATIJA
Zapovjednik
Gordan Filinić, v.r.

ZA OPĆINU LOVRAN
Načelnik
Alan Sanković, v.r.

ZA OPĆINU MATULJI
Načelnik
Mario Ćiković, v.r.

ZA OPĆINU MOŠĆENIČKA
DRAGA

Načelnik

Ratko Salamon, dr. med., v.r.