SLUŽBENI GLASNIK GRADA SINJA

Godina XIV	Sinj, 12. siječnja 2007.	Broj 1/07.

SADRŽAJ

1. Kolektivni ugovore za gradske službenike i namještenike u gradskoj upravi Grada Sinja . 2

Gradsko poglavarstvo

1. Zaključak po raspravi o Informaciji gradonačelnika 10

Grada Sinja Nikole Tomaševića o Završnom tekstu Kolektivnog ugovora za gradske službenike i namještenike Grada Sinja, kojeg su usuglasile pregovaračke skupine Grada Sinja i Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika Republike Hrvatske.. . . . . .

I. GRADSKO VIJEĆE

GRAD SINJ (u daljnjem tekstu: Grad), kao poslodavac kojeg zastupa gradonačelnik Nikola Tomašević

i

SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA RH (u daljnjem tekstu: Sindikat) kojeg zastupa predsjednik Ivica Ihas, sklopili su 12. siječnja, 2007. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA GRADSKE SLUŽBENIKE I NAMJEŠTENIKE U GRADSKOJ UPRAVI GRADA SINJA

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

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

Ovim se Ugovorom na razini Grada utvrđuju međusobna prava i obveze potpisnika ovoga Ugovora.

Ovim Ugovorom utvrđuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada gradskih službenika i namještenika (u daljnjem tekstu: zaposlenik) zaposlenih u upravnim tijelima grada Sinja.

Članak 2.

Pod pojmom zaposlenik u smislu ovog Ugovora podrazumijevaju se zaposlenici utvrđeni Zakonom o državnim službenicima i namještenicima zaposleni u upravnim tijelima Grada Sinja do donošenja posebnog zakona.

Članak 3.

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

Odredbe ovoga Ugovora primjenjuju se neposredno, osim u slučajevima kada su pojedina pitanja za zaposlenike povoljnije uređena drugim propisima ili općim aktom.

Članak 4.

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

Izdaje: Grad Sinj; Za uredništvo: Nataša Poparić, tajnica Grada Sinja,
Sinj, Dragašev prolaz 10 Tel: 021 / 821 - 601 fax: 021 / 826 - 591
List izlazi po potrebi.

izuzetno otežano, obvezuje se da će drugoj strani predložiti izmjenu Ugovora.

II. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 5.

Puno radno vrijeme zaposlenika je 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

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

Zaposlenik mora biti obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnoga prekovremenog rada.

Članak 6.

Zaposlenik koji radi puno radno vrijeme ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi gradonačelnik ili osoba koju on ovlasti.

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

Članak 7.

Zaposlenici u upravnim odjelima počinju s radom u pravilu u 7,30, a završavaju s radom u 15,30 sati.

Gradsko poglavarstvo može ovisno o potrebama određenih službi odrediti i drugačiji raspored tjednog i dnevnog radnog vremena za sve zaposlenike u upravnim tijelima .

Članak 8.

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

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

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

Ako zaposlenik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, može ga koristiti naknadno u dogovoru, odnosno prema odluci neposredno nadređenog pročelnika.

Članak 9.

Zaposlenik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana.

Članak 10.

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

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

Članak 11.

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

Članak 12.

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

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

Članak 13.

Zaposlenik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid službe odnosno rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnoga rada.

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

Članak 14.

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

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

Članak 15.

Godišnji odmor od 18 radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. s obzirom na uvjete rada:
   - rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada ..... 2 dana
   - rad u smjenama, turnusu ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom ..... 1 dan
2. s obzirom na složenost poslova:
   - zaposlenicima – VSS ..... 5 dana
   - zaposlenicima – VŠS ..... 4 dana
   - zaposlenicima – SSS ..... 3 dana
   - zaposlenicima – NSS ..... 2 dana
3. 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
   - od 35 i više godina radnog staža ..... 8 dana
4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:
   - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom ..... 2 dana
   - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po .....1 dan
   - samohranom roditelju ..... 3 dana
   - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu ..... 3 dana
   - osobi s invaliditetom ..... 3 dana
5. s obzirom na ostvarene rezultate rada:

zaposleniku ocijenjenom
   - ocjenom »naročito uspješan« ..... 2 dana

zaposleniku ocijenjenom
   - ocjenom »uspješan« ..... 1 dan.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 18 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 5. stavka 1. ovoga članka, s tim da ukupno trajanje

godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini.

Članak 16.

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

Članak 17.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi gradonačelnik za pročelnike i tajnika a pročelnici i tajnik za svakog pojedinačnog zaposlenika vodeći računa i o pisanoj želji svakoga pojedinog zaposlenika.

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

Članak 18.

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:
- ime i prezime zaposlenika,
- službeničko ili radno mjesto,
- ukupno trajanje godišnjeg odmora,
- vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Članak 19.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora pročelnik i tajnik donose za svakog zaposlenika posebno rješenje kojim mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 15. i 16. ovoga Ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Rješenje o korištenju godišnjeg odmora za pročelnike i tajnika donosi gradonačelnik.

Rješenje iz stavka 1. i 2. ovoga članka donosi se najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 20.

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

Članak 21.

Zaposlenik može koristiti godišnji odmor tekuće godine u dva dijela, s tim da se prvi dio mora koristiti bez prekida u trajanju ne manjem od 15 (petnaest) radnih dana neprekidno.

Neiskorišteni godišnji odmor tekuće godine može se izuzetno koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 22.

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

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka određuje gradonačelnik za pročelnike i tajnika a pročelnici i tajnik za ostale zaposlenike.

Članak 23.

Zaposlenik u slučaju prestanka službe odnosno rada zbog prelaska na rad k drugom poslodavcu ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo u gradskom tijelu u kojem mu prestaje služba odnosno radni odnos.

Članak 24.

Zaposlenik 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 neposredno pročelnika najmanje 2 (dva) dana prije.

Članak 25.

Zaposleniku 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 gradonačelnik za pročelnike i tajnika a pročelnici i tajnik za ostale zaposlenike.

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

Članak 26.

Zaposlenik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:
- zaključenje braka ..... 5 radnih dana
- rođenje ili posvojenje djeteta ..... 5 radnih dana
- smrti supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika ..... 5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, unuka, djeda ili bake, te roditelja supružnika ..... 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja .... 1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja . 3 radna dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi ..... 2 radna dana
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja ..... 3 radna dana
- polaganje državnog stručnog ispita ili stručnog ispita za namještenika prvi put ..... 7 radnih dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama ..... 1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. ..... 2 radna dana
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila zaposlenika ..... 5 radnih dana.

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

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta, u pravilu se koriste neposredno nakon davanja krvi, a u slučaju nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi dani plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s pročelnikom.

Članak 27.

Zaposlenik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane gradonačelnika , ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:
- za svaki ispit po predmetu ..... 2 dana i
- za diplomski rad ..... 5 dana.

Zaposlenik, za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:
- za svaki ispit po predmetu ..... 1 dan i

- za diplomski rad ..... 2 dana.

Članak 28.

Zaposlenik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi.

Ako okolnosti iz članka 27. ovoga Ugovora nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti iz službe odnosno s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), zaposlenik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi.

Članak 29.

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

Članak 30.

Zaposleniku može se 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 gradskog tijela, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:

- za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi ..... najmanje 5 dana
- za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi ili na fakultetu ..... najmanje 10 dana
- za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima .... najmanje 5 dana
- za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr.) ..... najmanje 2 dana.

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

Članak 31.

Za vrijeme neplaćenog dopusta duljeg od 30 dana zaposleniku miruju prava i obveze iz službe odnosno radnog odnosa.

III. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 32.

Gradska tijela dužna su osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost zaposlenika u službi odnosno na radu.

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

Gradska tijela dužna su osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida u skladu s posebnim propisima.

Članak 33.

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

Zaposlenik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje mjesto službe odnosno radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge zaposlenike 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.

IV. PLAĆE I DODACI NA PLAĆE

Članak 34.

Plaću zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

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

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu, dodaci za poslove s posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaće.

Članak 35.

Osnovicu za izračun plaće utvrđivati će ugovorne strane posebnim dodatkom ovom Ugovoru svake godine u postupku donošenja Gradskog proračuna za slijedeću godinu.

Uočavajući promjene u kretanju plaća, supotpisnici Ugovora obvezuju se raspraviti uočene promjene plaća te iste korigirati kretanjem bruto društvenog proizvoda RH ili porastom troškova života za prethodnu godinu.

Članak 36.

Plaće i naknade plaća radnika isplaćuju se jednom mjesečno do 15. u mjesecu za protekli mjesec.

Isplate plaća i naknada plaće obavljaju se preko tekućeg računa ili štednih knjižica.

Članak 37.

Poslodavac je dužan na zahtjev zaposlenika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, uzdržavanje i sl.).

Članak 38.

Osnovna plaća zaposleniku uvećat će se:

- za rad noću 40%
- za prekovremeni rad..... 50%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 35%
- za rad u drugoj smjeni ukoliko radnik radi naizmjenično, ili najmanje dva radna dana u tjednu, u prvoj i drugoj smjeni 10%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 10%
- za rad u turnusu ..... 5%.

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

Za vrijeme provedeno na pasivnom dežurstvu (pripravnosti za rad), utvrđeno temeljem službene evidencije o satima provedenim na pasivnom dežurstvu zaposleniku isplatit će se 10% satnice redovnog rada u tekućem mjesecu za svaki sat pasivnog dežurstva.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti za 8%,
- ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti za..... 15%,

ako znanstveni stupanj nije uvjet za radno mjesto na kojem zaposlenik radi, ali ako je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta na kojem radi.

Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad zaposlenik prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji zaposlenik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u prijepodnevnom (I. smjena), poslijepodnevnom (II. smjena) ili noćnom (III. smjena) dijelu dana.

Rad u I. smjeni je od 6 do 14 sati, u II. smjeni od 14 do 22 sata i u III. smjeni od 22 do 6 sati.

Radom u turnusu smatra se rad zaposlenik prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji zaposlenik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati dnevno.

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

Prekovremenim radom, kad je rad zaposlenik organiziran u smjenama (2 prve – 2 druge – 2 treće – 2 dana slobodna) ili u turnusu, smatra se svaki sat rada duži od redovnog mjesečnog fonda radnih sati kao i svaki sat rada duži od predviđenog rada utvrđenog dnevnim rasporedom rada.

Ako je rad zaposlenika organiziran na drugačiji način, prekovremeni rad je rad duži od 40 sati tjedno.

Redovni mjesečni fond radnih sati su sati koje zaposlenik treba raditi u tekućem mjesecu, a dobije se na način da se broj radnih dana u tekućem mjesecu pomnoži s 8 sati.

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

Članak 39.

Zaposlenik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren na radnim mjestima sa istom stručnom spremom i to za:

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

Članak 40.

Ako zaposlenik radi na blagdane i neradne dane utvrđene zakonom ima pravo na plaću uvećanu za 100%.

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovu prekovremenog rada, zaposlenik može koristiti slobodne dane.

Članak 41.

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

Članak 42.

Za vrijeme spriječenosti za rad zbog bolesti, za prvih 42 dana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 85% osnovice obračunate prema propisima o zdravstvenom osiguranju.

Za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu u visini 100% osnovice obračunate prema propisima o zdravstvenom osiguranju.

V. OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 43.

Ugovorne strane sporazumne su da će Grad zaposleniku isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od najmanje 2.000,0 kuna, odnosno prema sporazumu s Gradom.

Isplata regresa izvršit će se u cijelosti najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 44.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini tri prosječne mjesečne plaće isplaćene po zaposleniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodnom tromjesečju prije umirovljenja.

Članak 45.

Obitelj zaposlenika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju službe odnosno rada ..... 3 prosječne mjesečne plaće i troškove pogreba
- smrti zaposlenika ..... 2 prosječne mjesečne plaće
- smrti supružnika, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe 1

prosječne mjesečne plaće isplaćene po zaposleniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodnom tromjesečju.

Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba , ali najviše do iznosa od dvije prosječne plaće isplaćene po zaposleniku u gospodarstvu Republike Hrvatske.

Članak 46.

Zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju:

- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana ..... 1 prosječne mjesečne plaće
- nastanka teške invalidnosti zaposlenika, djeteta ili supružnika ..... 1 prosječne mjesečne plaće
- radi nabave prijeko potrebnih medicinskih pomagala odnosno pokrića participacije pri liječenju odnosno kupnji prijeko potrebnih lijekova za zaposlenika, dijete ili supružnika ..... 1 prosječne mjesečne plaće

isplaćene po zaposleniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodnom tromjesečju, jednom godišnje.

Članak 47.

Ugovorne strane sporazumne su da će se djeci, odnosno zakonskim starateljima djece zaposlenika koji je izgubio život u obavljanju službe odnosno rada, mjesečno isplatiti pomoć i to:

- za dijete predškolskog uzrasta ..... 50% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini
- za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole ..... 70% prosječno neto isplaćene plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini
- za dijete do završene srednje škole, odnosno redovnog studenta..... 90% prosječno isplaćene neto plaća u gospodarstvu RH u prethodnoj godini.

Članak 48.

Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Ugovorne strane sporazumne su da visina dnevnice iznosi najmanje 170,00 kuna.

Ukoliko je zaposleniku osigurana odgovarajuća dnevna prehrana isplatit će mu se 50% iznosa dnevnice iz stavka 2. ovoga članka.

Ukoliko je zaposleniku osiguran odgovarajući smještaj u čvrstom objektu nema pravo na naknadu hotelskog računa za spavanje.

Članak 49.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom, odnosno prijevozom organiziranim u mjestu rada.

Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućava zaposleniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran u visini cijene godišnje karte.

U slučaju da postoji mogućnost kupnje godišnje karte, zaposlenik ima pravo na godišnju kartu, ako mu je to povoljnije ili na 1/12 cijene godišnje karte koja mu se isplaćuje svakog mjeseca u godini.

Ukoliko nema mogućnosti kupnje godišnje karte, već samo mjesečne karte, zaposlenik ima pravo na mjesečnu kartu ako mu je to povoljnije ili pravo na isplatu troškova mjesnog prijevoza u visini cijene mjesečne karte.

Zaposleniku kojem nije organiziran mjesni javni prijevoz na posao i s posla ima pravo na naknadu za mjesni prijevoz u skladu s odredbom stavka 4. ovoga članka, neovisno o udaljenosti mjesta stanovanja od mjesta rada.

Zaposleniku ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka cijene mjesečne, odnosno pojedinačne karte, ukoliko je mjesto stanovanja udaljeno do 100 kilometara od mjesta rada.

U slučaju udaljenosti mjesta stanovanja od mjesta rada većoj od 100 km, naknada troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom, utvrđuje se posebnom odlukom gradonačelnika.

U mjesto u kojem je javni prijevoz organiziran na način da se mjesečnom ili godišnjom kartom pokrivaju mjesni i međumjesni javni prijevoz (tzv. prijevozne zone), zaposleniku koji koristi takvu vrstu prijevoza ne ostvaruje pravo iz stavka 4. ovoga članka.

Ako zaposlenik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Troškovi mjesnog prijevoza zaposlenika do najbliže stanice međumjesnog prijevoza utvrđuju se u skladu s odredbom stavka 4. ovog članka ovisno o udaljenosti mjesta stanovanja od stanice međumjesnog prijevoza.

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

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

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

Naknada troškova prijevoza obračunava se i isplaćuje isključivo za dane prisustva na radu.

Naknada troškova prijevoza ne isplaćuje se za dane kada je zaposlenik na: godišnjem odmoru, bolovanju, porodiljnom dopustu , plaćenom i neplaćenom dopustu.

Članak 50.

Zaposlenici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja službe odnosno rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

Preslika police osiguranja prilog je i sastavni dio ovoga Ugovora.

Članak 51.

Zaposleniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidnu službu odnosno rad u gradskim tijelima kada navrše:

- 5 godina – u visini 1 osnovice iz st. 2. ovog članka
- 10 godina – u visini 1,25 osnovice iz st. 2. ovog članka
- 15 godina – u visini 1,50 osnovice iz st. 2. ovog članka
- 20 godina – u visini 1,75 osnovice iz st. 2. ovog članka
- 25 godina – u visini 2 osnovice iz st. 2. ovog članka
- 30 godina – u visini 2,50 osnovice iz st. 2. ovog članka
- 35 godina – u visini 3 osnovice iz st. 2. ovog članka
- 40 godina – u visini 4 osnovice iz st. 2. ovog članka

Osnovica za isplatu jubilarnih nagrada je najmanje 1.800,00 kuna, a stvarnu visinu osnovice ugovorne strane utvrdit će prije donošenja gradskog proračuna za tekuću godinu.

Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je zaposlenik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Iznimno, ako zaposleniku prestaje služba odnosno rad u gradskom tijelu, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti zaposleniku ili njihovim nasljednicima, sljedećeg mjeseca po prestanku službe ili rada.

Članak 52.

Ugovorne strane sporazumne su da će Grad zaposleniku za svako dijete do 15 godina starosti i za svako dijete s posebnim potrebama u prigodi Dana svetog Nikole isplatiti iznos od najmanje 400,00 kuna, najkasnije do 31. prosinca tekuće godine.

Stvarni iznos iz stavka 1. ovog članka ugovorne strane utvrditi će najkasnije do 1. studenog tekuće godine.

Ako su oba roditelja gradski zaposlenici , sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se jednom od roditelja, prema njihovom dogovoru.

Članak 53.

Ugovorne strane su sporazumne da će Grad zaposleniku isplatiti godišnju nagradu za božićne blagdane u iznosu od najmanje 1.500,00 kuna, najkasnije do 31. prosinca tekuće godine.

Stvarni iznos iz stavka 1. ovog članka ugovorne strane utvrditi će najkasnije do 1. studenog tekuće godine.

Članak 54.

Iznosi materijalnih prava iz članka 43.,44., 45., 46., 47., 49.,50. i 51. ugovoreni su u neto iznosima.

VI. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 55.

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

Članak 56.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru zaposlenika na rješenje iz članka 54. ovoga Ugovora, gradonačelnik ili osoba koju on za to ovlasti dužan je prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to zahtijeva zaposlenik.

Članak 57.

U slučaju kada zaposlenik daje otkaz, dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, ako sa gradonačelnikom ili osobom koju on za to ovlasti ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako je to potrebno radi dovršenja neodgodivih poslova ili iz drugih opravdanih razloga, gradonačelnik ili osoba koju on za to ovlasti može u rješenju o prestanku službe odnosno rada otkazni rok produžiti najviše do tri mjeseca.

Članak 58.

Zaposlenik, kojem prestaje radni odnos zbog poslovno uvjetovanog ili osobno uvjetovanog otkaza, ima pravo na otpremninu u visini 65% prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u zadnja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku godinu radnog staža u gradskoj službi.

Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se zaposleniku posljednjeg dana službe odnosno rada.

Kao radni staž ostvaren u gradskoj službi smatra se neprekidni radni staž ostvaren u svim državnim tijelima.

Članak 59.

Ako gradonačelnik ili osoba koju on za to ovlasti zbog tehničkih ili organizacijskih razloga namjerava u razdoblju od šest mjeseci otkazati rad za najmanje petero namještenika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška zaposlenika.

Na program zbrinjavanja viška zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka odgovarajuće se primjenjuje odredba Zakona o radu.

Prilikom izrade programa zbrinjavanja viška zaposlenika gradonačelnik ili osoba koju on za to ovlasti dužan je prethodno se savjetovati sa Sindikatom.

Zaposlenicima se može otkazati rad ako im mjerama iz programa zbrinjavanja viška zaposlenika nije moguće osigurati zaposlenje u roku mjesec dana od dana donošenja programa.

Članak 60.

Zaposlenik za čijim je radom prestala potreba u gradskoj upravi, ima u roku dvije godine prednost kod prijema u gradsku upravu odnosno na rad u gradsku upravu, ako se u tom vremenu ukaže potreba za obavljanjem poslova radnog mjesta na koje je zaposlenik bio raspoređen u trenutku kada je za njegovim radom prestala potreba.

Članak 61.

Zaposleniku kome nedostaje najviše tri godine života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ne može prestati služba, odnosno radni odnos bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka službe po sili zakona.

VII. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Članak 62.

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

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

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

Članak 63.

Zaposleniku, prijašnjem korisniku prava na rad sa skraćenim radnim vremenom i na drugom odgovarajućem poslu za vrijeme zaposlenja (čl. 174. st. 3. t. 2.–4. Zakona o mirovinskom osiguranju), koji je to pravo stekao zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti prema propisima do 31. 12. 1998. godine, pripada pravo na razliku između plaće koju bi ostvario za puno radno vrijeme na radnom mjestu na koje je raspoređen i zbroja invalidske mirovine i plaće koju ostvaruje za skraćeno radno vrijeme.

VIII. INFORMIRANJE

Članak 64.

Gradonačelnik je dužan zaposleniku odnosno sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za socijalni položaj zaposlenika, a posebno:

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

IX. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 65.

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

Članak 66.

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

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se svaki pritisak od strane gradonačelnika na zaposlenike, članove sindikata, da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 67.

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

Članak 68.

Sindikat je dužan obavijestiti gradonačelnika o izboru odnosno imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 69.

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

Članak 70.

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

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

Svaka ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalnih dužnosti smatra se ozljedom na radu.

Članak 71.

Kada sindikalni povjerenik dio svoga radnog vremena posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegove obveze iz službe odnosno radnog odnosa uređuju pisanim sporazumom zaključenim između Sindikata i gradonačelnika.

Članak 72.

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

Članak 73.

Za vrijeme obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika, i šest mjeseci po isteku te dužnosti, sindikalnom povjereniku u gradskom tijelu bez suglasnosti Sindikata ne može prestati služba odnosno rad, osim po sili zakona, niti se on može bez njegove suglasnosti premjestiti na drugo radno mjesto u okviru istog ili drugog državnog tijela, odnosno premjestiti na rad izvan mjesta - njegova stanovanja, pokrenuti protiv njega postupak zbog povrede službene dužnosti, kao ni udaljiti iz službe odnosno s rada zbog pokretanja kaznenog postupka.

Članak 74.

Prije donošenja odluka važnih za položaj zaposlenika, gradonačelnik mora o tome obavijestiti sindikalnog povjerenika ili drugog ovlaštenog predstavnika Sindikata o tome i mora mu priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje - njezina utjecaja na položaj zaposlenika.

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

- donošenju, izmjeni i dopuni akata gradskih tijela kojima se reguliraju prava iz rada i po osnovi rada zaposlenika (uredbe o unutarnjem ustrojstvu i pravilnici o unutarnjem redu državnih tijela i dr.),
- planu zapošljavanja i otkazu službe odnosno rada zaposlenika,
- mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu zaposlenika,
- uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada,
- planu godišnjih odmora,
- rasporedu radnog vremena,
- noćnom radu,
- naknadama za izume i tehničko unaprjeđenje,
- donošenje programa zbrinjavanja viška zaposlenika i dr.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može se o dostavljenom prijedlogu odluka iz stavka 1. ovog članka očitovati u roku osam dana.

Gradonačelnik, prije donošenja odluke iz stavka 1. ovoga članka, dužan je razmotriti dostavljene primjedbe sindikalnog povjerenika ili drugog ovlaštenog predstavnika Sindikata.

Članak 75.

Gradonačelnik dužan je razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi s ostvarenjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada i o zauzetim stajalištima dužan je u roku osam dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva pismenim putem izvijestiti Sindikat.

Gradonačelnik ili osoba koju on ovlasti dužan je na zahtjev sindikalnog povjerenika primiti ga na razgovor i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku zaposlenika, najkasnije u roku 8 dana od predaje pismenog zahtjeva za prijam.

Članak 76.

Gradonačelnik dužan je sindikalnom povjereniku ili drugom ovlaštenom predstavniku Sindikata jednom u šest mjeseci omogućiti održavanje sastanka u radnom vremenu.

Članak 77.

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

- sudjelovati u planiranju mjera za unaprjeđivanje uvjeta rada,
- biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje zaposlenika,
- primati primjedbe službenika i namještenika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima zaposlenika
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje zaposlenika, a gradsko tijelo to propušta ili odbija učiniti,
- školovati se za obavljanje poslova zaštite na radu, stalno proširivati i unaprjeđivati svoje znanje, pratiti i prikupljati informacije odgovarajuće za rad na siguran način,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale zaposlenike za rad na siguran način.

Ukoliko u gradskom tijelu nije izabran povjerenik zaštite na radu u skladu s propisima s područja zaštite na radu u roku od 90 dana od početka primjene Kolektivnog ugovora onda ga može imenovati sindikat.

X. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 78.

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

Članak 79.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće.
Mirovno vijeće čine tri člana.
- jedan predstavnik Grada
- jedan predstavnik Sindikata
- jedan član kojeg izaberu stranke u sporu s liste koje utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće.

Članovi Mirovnog vijeća sporazumno imenuju predsjednika vijeća.

Članak 80.

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

Članak 81.

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

Članak 82.

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

XI. ŠTRAJK

Članak 83.

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

Članak 84.

Štrajk se mora najaviti drugoj ugovornoj strani 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 85.

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 86.

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

Članak 87.

Na prijedlog Gradonačelnika, sindikat i Gradonačelnik sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.
Pravila iz stavka 1. ovoga članka sadrže naročito odredbe o radnim mjestima i broju zaposlenika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, a s ciljem omogućavanja obnavljanja rada nakon završetka štrajka odnosno s ciljem nastavka obavljanja poslova koji su prijeko potrebni, osobito radi sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva.

Članak 88.

Ako se po pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne suglasnost, pravila će utvrditi arbitraža sastav koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 86. ovoga Ugovora.
Pravila iz stavka 1. ovoga članka arbitraža je dužna donijeti u roku od 8 dana od dana dostave prijedloga arbitraži.

Članak 89.

Ako Grad nije predložilo utvrđivanje pravila iz članka 85. ovoga Ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 90.

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 91.

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

Članak 92.

Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku sukladno odredbama ovoga Ugovora ne predstavlja povredu službene odnosno radne dužnosti.

Članak 93.

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

Članak 94.

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

XII. SOCIJALNI MIR

Članak 95.

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

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

XIII. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA

Članak 96.

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

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

Komisija donosi pravilnik o radu.

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

Ugovorne strane dužne su se pridržavati danog tumačenja.

Komisija će jednom u šest mjeseci izvijestiti Grad i Sindikate o stanju na području primjene Ugovora s obzirom na poštivanje njegovih odredbi, u cilju identificiranja možebitnih zapreka za ostvarivanje prava zaposlenika.

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

XIV. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 97.

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

Članak 98.

Ovaj Ugovor sklapa se na vrijeme od četiri godine.

Članak 99.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora.

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

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

Ako strana kojoj je podnesen prijedlog ne postupi u skladu s odredbama stavka 3. ovoga članka, smatrat će se da su ispunjeni uvjeti za promjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

Članak 100.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

Članak 101.

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

Članak 102.

Ugovor stupa na snagu danom potpisivanja a primjenjuje se od 01. siječnja, 2007. godine.

Članak 103.

Ovaj Ugovor objavljuje se u „Službenom glasniku Grada Sinja.“

U Sinju 12. siječnja, 2007. godine

	ZA SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA REPUBLIKE HRVATSKE
ZA GRAD SINJ	
GRADONAČELNIK	PREDSJEDNIK
Nikola Tomašević v.r.	Ivica Ihas v.r.

ZA PODRUŽNICU SINDIKATA GRAD SINJ
Povjerenik

Šimun Samardžić v.r.

. . . . . .

I. GRADSKO POGLAVARSTVO

Na temelju članka 56. Statuta Grada Sinja („Službeni glasnik Grada Sinja“ broj 11/01 – pročišćeni tekst, 2/05, 8/05 i 7/06) Gradsko poglavarstvo Grada Sinja na 46. sjednici održanoj dana 11. siječnja 2007. godine, donijelo je

Z A K L J U Č A K
po raspravi o Informaciji gradonačelnika Grada Sinja Nikole Tomaševića o Završnom tekstu Kolektivnog ugovora za gradske službenike i namještenike Grada Sinja, kojeg su usuglasile pregovaračke skupine Grada Sinja i Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika Republike Hrvatske.

I.

Prima se na znanje Informacija gradonačelnika Grada Sinja Nikole Tomaševića o Završnom tekstu Kolektivnog ugovora za gradske službenike i namještenike Grada Sinja, kojeg su usuglasile pregovaračke skupine Grada Sinja i Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika Republike Hrvatske.

II.

Ovlašćuje se gradonačelnik Grada Sinja Nikole Tomaševića da, u ime Grada Sinja, potpiše Kolektivni ugovor za gradske službenike i namještenike Grada Sinja, u tekstu kojeg su usuglasile pregovaračke skupine Grada Sinja i Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika Republike Hrvatske.

III.

O provođenju ovog Zaključka brinut će se Tajništvo Grada Sinja.

IV.

Ovaj Zaključak i Kolektivni ugovor za gradske službenike i namještenike Grada Sinja, objavit će se u «Službenom glasniku Grada Sinja».

Gradsko poglavarstvo Grada Sinja
Klasa: 110-04/07-01/1
Urbroj: 2175/01-02-07-1
Sinj, 11. siječnja 2007.godine

Gradonačelnik:

Nikola Tomašević, dipl. iur. v.r.