

GRAD ČAKOVEC, Ulica kralja Tomislava 15, OIB 44427688822, koji zastupa gradonačelnica Ljerka Cividini,
OPĆINA NEDELIŠĆE, Maršala Tita 1, 40 305 Nedelišće, OIB 78324830528, koju zastupa načelnik Nikola Novak,
OPĆINA MALA SUBOTICA, Glavna 29a, 40 321 Mala Subotica, OIB 60445678357, koju zastupa načelnik Valentino Škvorc,
OPĆINA SVETI JURAJ NA BREGU, Pleškovec 29, 40 311 Lopatinec, OIB 23610091824, koju zastupa Anđelko Nagrajsalović,
OPĆINA PODTUREN, Ivana Grščića 5, 40 317 Podturen, OIB 86969011305, koju zastupa načelnik Perica Hajdarović,
OPĆINA BELICA, Ulica kralja Tomislava 100, 40 319 Belica, OIB 82653423700, koju zastupa načelnik Zvonimir Taradi,
OPĆINA DOMAŠINEC, Martina Pušteda 9, 40 315 Dekanovec, OIB 37004222770, koju zastupa načelnik Mario Tomašek,
OPĆINA SELNICA, Jelačićev trg 4, 40 314 Selnica, OIB 92185452390, koju zastupa načelnik Ervin Vičević,
OPĆINA ŠENKOVEC, Josipa Bedekovića 11, Šenkovec, OIB 45676923356, koju zastupa načelnik Robert Meglič,
OPĆINA GORNJI MIHALJEVEC, Gornji Mihaljevec 74, 40 306 Macinec, OIB 86063681036, koju zastupa načelnik Goran Lovrec,
OPĆINA OREHOVICA, Čakovečka 9, 40 322 Orehovica, OIB 99677841113, koju zastupa načelnica Dijana Novak,
OPĆINA PRIBISLAVEC, Ulica braće Radić 47, 40 000 Pribislavec, OIB 73507516777, koju zastupa načelnik Matija Ladić,
OPĆINA STRAHONINEC, Dravska 1, Strahoninec, 40 000 Čakovec, OIB 60476536903, koju zastupa načelnik Franjo Lehkec,
OPĆINA VRATIŠINEC, Dr. Vinka Žganca 2, 40 316 Vratišinec, OIB 01951413656, koju zastupa načelnik Mihael Grbavec,
OPĆINA DEKANOVEC, F. Andrašeca 41, 40 318 Dekanovec, OIB 34666892913, koju zastupa načelnik Ivan Hajdarović,
kao osnivači, za poslodavca **Javnu vatrogasnu postrojbu Čakovec, OIB: 81944058900** zastupana po zapovjedniku Mladenu Kanižaju

Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika RH, OIB: 85709856921, Zagreb, Trg kralja P. Krešimira IV. br. 2, zastupan po predsjednici Ivi Šušković uz sudjelovanje Sindikalne podružnice Vatrogasna postrojba Čakovec zastupanu po povjereniku Novak Robertu (u daljnjem tekstu: Sindikat)

sklopili su dana, 12.12. 2023. sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR
za radnike Javne vatrogasne postrojbe Čakovec

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor (u daljnjem tekstu: Ugovor) zaključuju Osnivač i Sindikat u ime svojih članova zaposlenih kod poslodavca Javne vatrogasne postrojbe Čakovec (dalje: JVP Čakovec).

(2) Ovim se Ugovorom se na razini poslodavca JVP Čakovec utvrđuju međusobna prava i obveze potpisnika ovoga Ugovora.

(3) Ovim Ugovorom utvrđuju se prava i obveze iz rada za radnike JVP Čakovec.

Članak 2.

Ovaj Ugovor obvezuje njegove potpisnike.

Članak 3.

(1) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno.

(2) U slučaju da je neko pravo iz radnog odnosa za radnike JVP Čakovec različito uređeno zakonom ili drugim propisom, ili općim aktima poslodavca, pojedinačnom odlukom poslodavca, ugovorom o radu ili ovim Ugovorom, primjenjuje se za radnika JVP Čakovec najpovoljnije pravo.

Članak 4.

(1) Ako bi zbog promjene okolnosti nastalih nakon sklapanja ovog Ugovora, koje nisu bile poznate niti su se mogle predvidjeti u vrijeme sklapanja Ugovora, ispunjenje obveza za jednu ugovornu stranu postalo otežano ili bi joj nanijelo pretjerani gubitak, ona može zahtijevati da se ugovor izmjeni ili dopuni.

(2) Ako se u slučaju iz stavka 1. ovoga članka ugovorne strane ne suglase o izmjenama Ugovora, svaka od njih ima pravo otkazati ovaj Ugovor.

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

Članak 5.

Pod pojmom radnik u smislu ovog Ugovora podrazumijevaju se radnici utvrđeni Zakonom o radu i Zakonom o vatrogastvu zaposleni u JVP Čakovec na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćenim radnim vremenom.

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Članak 7.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.
- (2) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

Članak 8.

- (1) Za vrijeme probnog rada radnika ocjenjuju se njegove sposobnosti za izvršavanje poslova i zadaća glede načina rada i usvojenog znanja.
- (2) Za vrijeme probnog rada radnikov rad prati i donosi ocjenu o njegovu radu stručni tim od tri radnika koje imenuje poslodavac.
- (3) U stručnom timu iz stavka 2. ovog članka obvezno se nalazi neposredno nadređeni radnik, te jedan radnik koji mora imati, najmanje, stručnu spremu radnika koji je na probnom radu.

Članak 9.

Ako stručni tim ocjeni da radnik na probnom radu ne udovoljava zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća (radne i stručne sposobnosti) dostavit će prijedlog poslodavcu za prestanak rada, najkasnije sedam dana do isteka probnog rada.

Članak 10.

- (1) Na osnovi prijedloga stručnog tima poslodavac otkazuje ugovor o radu najkasnije do posljednjeg dana probnog rada. Otkazni rok je sedam dana.
- (2) Ako poslodavac ne otkáže ugovor o radu do posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik tijekom probnog rada udovoljio zahtjevima službe.
- (3) Radni odnos radniku prestaje istekom otkaznog roka.

Članak 11.

Radniku koji je za vrijeme probnog rada bio odsutan zbog opravdanih razloga (bolest, mobilizacija i dr.), probni se rad produžuje za onoliko dana koliko je bio opravdano odsutan.

Članak 12.

- (1) Ugovor o radu u pravilu se sklapa na neodređeno vrijeme.
- (2) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 13.

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

(2) Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika.

(3) Prekid kraći od tri mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 2. ovoga članka.

(4) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koja je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

3. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Radno vrijeme

Članak 14.

(1) Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno.

(2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka po 8 sati.

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

Rad u turnusu

Članak 15.

(1) Za potrebe vatrogasne službe radno vrijeme organizira se radom u turnusu u četiri (4) vatrogasne smjene.

(2) Radom u turnusu smatra se rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu Poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u turnusima od po 12 sati dnevno u ciklusima 12-24-12-48 (12 sati rada – 24 sata odmora – 12 sati rada – 48 sati odmora).

(3) U okviru organizacije radnog vremena Poslodavac može za radnika koji radi u turnusu donijeti odluku da najviše dva turnusa u mjesecu radi kraće ili ne radi, a u okviru radnog vremena njegovog turnusa.

(4) U slučaju iz stavka 3. ovog članka ne radi se o promjeni organizacije rada, već se i dalje smatra da radnik radi u turnusu.

(5) U slučaju iz stavka 3. ovog članka redovno dnevno radno vrijeme radnika ne može biti kraće od 8 sati.

(6) Iznimno od stavka 1. i 2. ovoga članka Poslodavac može temeljem zapovjedi Glavnog vatrogasnog zapovjednika RH organizirati radno vrijeme na drugačiji način.

Članak 16.

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

(2) Raspored se može promijeniti zbog potrebe zamjene privremeno nenazočnog radnika, a čiji izostanak poslodavac nije mogao predvidjeti, o čemu radnik mora biti u razumnom roku pisano obaviješten. Raspored može biti izmijenjen i temeljem sporazuma zbog međusobne zamjene radnika.

(3) Promjena rasporeda iz stavka 2. ovog članka ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 17.

(1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju radnog vremena.

(2) Na zahtjev radnika ili na zahtjev sindikalnog povjerenika Poslodavac je dužan dostaviti evidenciju iz stavka 1. ovog članka.

Članak 18.

(1) Broj sati rada koje je svaki od radnika dužan odraditi u mjesecu određen je redovnim mjesečnim fondom radnih sati.

(2) Redovni mjesečni fond radnih sati su sati koje svaki radnik treba raditi u tekućem mjesecu, a dobije se na način da se broj radnih dana (dani od ponedjeljka do petka, bez državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom) u tekućem mjesecu pomnoži s osam (8).

(3) Sati rada koji prelaze mjesečni fond radnih sati predstavljaju prekovremeni rad.

(4) Mjesečni fond sati dobije se nadopunom satnice po 8 sati za svaki dan blagdana i neradnih dana koji padaju od ponedjeljka do petka.

Prekovremeni rad

Članak 19.

(1) U slučaju više sile, izvanrednoga povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na pisani zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punoga radnog vremena (prekovremeni rad).

(2) U slučaju više sile, izvanrednoga povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik profesionalni vatrogasac po usmenoj zapovijedi Poslodavca mora raditi duže od punoga radnog vremena (prekovremeni rad).

(3) Prekovremenim radom, kad je rad radnika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat rada duži od 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom, nedjeljom te neradnim danom ili blagdanom.

(4) Prekovremenim radom kad je rad organiziran u smjenama, odnosno u turnusu, smatra se svaki sat rada duži od redovne smjene ili turnusa te svaki sat rada duži od redovnog mjesečnog fonda radnih sati.

(5) Prekovremeni sati rada ostvareni radom dužim od redovnog dnevnog radnog vremena i prekovremeni sati rada ostvareni radom dužim od mjesečnog fonda radnih sati međusobno se isključuju.

(6) Vrijeme prekovremenog rada (sati i minute) zaokružuje se na puni sat prekovremenog rada, pri čemu se rad od 30 minuta i duži od 30 minuta računa kao puni sat.

Članak 20.

Nejednak raspored

- (1) Radno vrijeme radnika na poslovima vatrogasne službe (operative) , a koji su raspoređeni na rad u turnusima, raspoređuje se u nejednakom trajanju po satima, danima, tjednima i mjesecima, u razdobljima po 6 mjeseci, počevši od 01.01.2024.godine.
- (2) Radnici će u pojedinim kalendarskim danima i mjesecima raditi dulje, a u drugim kraće ili neće raditi s time da istekom razdoblja od 6 mjeseci utvrđenog u st. 1. ovog članka radno vrijeme radnika mora odgovarati radnikovom punom radnom vremenu.
- (3) Prilikom nejednakog rasporeda radnog vremena radno vrijeme ostaje raspoređeno u turnuse od 12 sati.
- (4) Tjedno radno vrijeme radnika kada traje dulje, može trajati najviše 60 sati, uključujući i prekovremeni rad.
- (5) Radnik u svakom razdoblju od 6 uzastopnih mjeseci ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad, pri čemu se u razdoblje od 6 mjeseci ne uračunava razdoblje godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad.
- (6) Ako prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda iz stavka 1. ovog članka radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad ako ima potrebu za njegovim radom.
- (7) Za vrijeme trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena radnik ima pravo na plaću za puno radno vrijeme, dok će se isplata za prekovremene sate u odnosu na redovni raspored radnog vremena ostvariti nakon proteka perioda iz stavka 1. ovog članka, odnosno i ranije pod uvjetima iz stavka 6. ovog članka. Prekovremene sate koji nastanu radom izvan redovnog rasporeda radnog vremena (zbog intervencija ili drugog naloženog prekovremenog rada) isplaćuju se odmah po isteku mjeseca u kojem je takav rad ostvaren.
- (8) U slučaju da radnik nakon isteka razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena iz stavka 1. ovog članka ima manje sati od punog radnog vremena, tako utvrđeni manjak sati ide na teret poslodavca i radnik ga nije dužan odrađivati.

Članak 21.

U slučaju slanja radnika na službeni put cestovnim motornim vozilom (vozilom), radniku koji upravlja vozilom (vozaču), u radno vrijeme uračunava se i vrijeme upravljanja vozilom.

ODMORI

Stanka

Članak 22.

- (1) Radnik koji radi puno radno vrijeme ima svakoga radnoga dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koju koristi u skladu s rasporedom koji utvrdi zapovjednik JVP ili osoba koju on ovlasti.
- (2) Radnik koji radi u smjenama raspoređenim u turnuse od 12 sati ima pravo na odmor u trajanju od 60 minuta ili dva puta po 30 minuta, ukoliko narav posla to dozvoljava.
- (3) Vrijeme odmora iz stavka 1. i 2. 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.

Dnevni odmor

Članak 23.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 24.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 48 sati neprekidno.
- (2) Odmor iz prethodnog stavka radnik u pravilu koristi subotom i nedjeljom.
- (3) Ako zbog rasporeda rada radnik ne može koristiti odmor na način iz st. 2., osigurava mu se korištenje tjednog odmora nakon noćne smjene.
- (4) Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz st. 2. ili 3. ovoga članka, mora mu se osigurati korištenje tjednog odmora u dogovoru, odnosno prema odluci neposredno nadređenog zapovjednika, odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu.

Godišnji odmor

Članak 25.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u najkraćem trajanju propisanim općim propisom o radu.

Članak 26.

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

Članak 27.

- (1) Godišnji odmor utvrđuje se brojem radnih dana od po 8 sati.
- (2) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani i blagdani.
- (3) Iznimno od stavka 1. i 2. ovog članka, ako radnik koji radi u turnusima 12 – 24 / 12 – 48 traži samo jedan dan (turnus) godišnjeg odmora u subotu, nedjelju ili neradni dan određen Zakonom o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj, tada se taj dan uračunava u trajanje godišnjeg odmora.
- (4) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 28.

- (1) Radnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid službe, odnosno prekid rada između dva radna odnosa kod Poslodavca duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnoga rada.
- (2) Razdoblje u kojem radnik zbog propisanog opravdanog razloga, koji ne dovodi do prekida radnog odnosa, nije prisutan na radu ne smatra se prekidom rada iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 29.

- (1) Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa u slijedećim slučajevima:
 - ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog neprekidnog rada nije stekao pravo na godišnji odmor,
 - ako mu radni odnos prestaje prije šestomjesečnog neprekidnog rada,
 - ako mu radni odnos prestaje prije 1. srpnja.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 30.

- (1) Godišnji odmor od 20 radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. s obzirom na uvjete rada:

- rad na poslovima s posebnim uvjetima rada 3 dana
- rad u smjenama, turnusu ili redovni rad, rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom 2 dana

2. s obzirom na složenost poslova i stupanj stručne spreme

- za obavljanje poslova visoke stručne spreme 5 dana
- za obavljanje poslova više stručne spreme 4 dana
- za obavljanje poslova srednje stručne spreme 3 dana
- za ostale radnike, bez stručne spreme 1 dan

3. s obzirom na dužinu radnog staža:

- od 1 do 5 godina radnog staža 2 dana
- od 5 do 10 godina radnog staža 3 dana
- od 10 do 15 godina radnog staža 4 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža 5 dana

- od 20 do 25 godina radnog staža 6 dana
 - od 25 do 30 godina radnog staža 7 dana
 - od 30 i više godina radnog staža 8 dana
4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 1 dan
 - 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

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 4. stavka 1. ovoga članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini, odnosno 33 radnih dana u godini za radnike JVP-a koji rade na poslovima na kojima ni uz primjenu mjere zaštite na radu, nije moguće u potpunosti zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja (operativni vatrogasac).

Članak 31.

Radnik JVP koji nije profesionalni vatrogasac donator organa ima pravo na najmanje 33 dana godišnjeg odmora.

Članak 32.

- (1) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Plan korištenja godišnjeg odmora donosi zapovjednik JVP ili osoba koju on ovlasti, vodeći računa i o pisanom zahtjevu svakoga pojedinog radnika.
- (3) Plan korištenja godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka donosi se na početku kalendarske godine, a najkasnije do kraja travnja.

Članak 33.

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

- ime i prezime radnika JVP,
- radno mjesto,
- ukupno trajanje godišnjeg odmora,
- vrijeme korištenja godišnjeg odmora, ili naznaku da će se ono naknadno utvrditi.

Članak 34.

- (1) Na osnovu plana korištenja godišnjeg odmora zapovjednik JVP ili osoba koju on ovlasti donosi za svakog radnika posebnu odluku kojom se utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 15. i 16. ovoga Ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Odluka iz stavka 1. ovoga članka donosi se pisanim putem i uručuje najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 35.

Protiv odluke o korištenju godišnjeg odmora radnik može uložiti zahtjev za zaštitu prava Zapovjedniku JVP.

Članak 36.

- (1) Radnik JVP može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju, u dva dijela ili u više dijelova.
- (2) Ako radnik JVP koristi godišnji odmor u dva ili više dijelova, jedan dio mora biti u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno, osim ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.
- (3) Preostali dio godišnjeg odmora radnik JVP upisuje u mjesečni plan korištenja godišnjeg odmora do 20. u mjesecu za slijedeći mjesec te ga koristi u dogovoru s poslodavcem.
- (4) Godišnji odmor radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja slijedeće godine.

Članak 37.

- (1) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (2) Iznimno, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.
- (3) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka određuje Zapovjednik JVP ili osoba koju on za to ovlasti.

Članak 38.

Radnik u slučaju prestanka službe odnosno prestanka radnog odnosa zbog prelaska na rad k drugom poslodavcu ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo kod Poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Članak 39.

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

Članak 40.

- (1) Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova.
- (2) Odluku o odgodi odnosno prekidi korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi zapovjednik JVP ili osoba koju on za to ovlasti.

(3) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljjanje korištenja godišnjeg odmora, ukoliko to ne remeti plan godišnjeg odmora drugim radnicima.

Članak 41.

(1) Radnik JVP ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

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

(3) Putnim troškovima iz stavka 2. smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik JVP koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

(4) Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnike JVP zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 42.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora za neiskorišteni dio.

DOPUSTI

Plaćeni dopust

Članak 43.

(1) Radnik 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 ili unuka	5 radnih dana
-smrt brata, sestre, djeda, bake ili roditelja supružnika	3 radna dana
-selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
-selidba na drugo mjesto stanovanja	3 radna dana
-kao dobrovoljni davatelj krvi, za svako davanje	2 radna dana
-teške bolesti djeteta, supružnika ili roditelja	3 radna dana
-polaganje stručnog ispita prvi put	7 radnih dana
-za obrazovanje za potrebe sindikalnog rada do	7 radnih dana
-nastupanja u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
-sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	3 radna dana
-elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika	5 radnih dana.

(2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svako dobrovoljno davanje krvi i 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.

(3) U slučaju dobrovoljnog davanja krvi, dani plaćenog dopusta se koriste se u dogovoru s zapovjednikom JVP uvažavajući potrebe darivatelja, a najkasnije u roku od 6 mjeseci.

Članak 44.

(1) Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane zapovjednika JVP, ima pravo na plaćeni dopust u trajanju:

- za svaki ispit po predmetu 2 dana i
- za završni rad 5 dana.

Članak 45.

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

(2) U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta, radnik JVP je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta. Ostatak godišnjeg odmora će koristiti naknadno, prema dogovoru sa zapovjednikom JVP.

(3) Ako plaćeni dopust završava nakon što bi završio godišnji odmor, radnik JVP se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta.

Članak 46.

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 47.

(1) Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan osobnim ili drugim važnim razlogom i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova JVP, 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, specijalizacije i sl.

(2) Ako to okolnosti zahtijevaju i organizacija poslova dozvoljava, može se radniku neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka odobriti u trajanju duljem od 30 dana.

Članak 48.

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

4. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I SIGURNOSTI RADNIKA NA RADU

Članak 49.

(1) Za zaštitu života, zdravlja i sigurnosti radnika na radu određenih (specifičnih) kategorija radnika (zaštita malodobnika, invalida, majčinstva i dr.) primjenjuju se odredbe Zakona o radu, posebnih Zakona, propisa i akata kojima se utvrđuje njihova zaštita života, zdravlja i sigurnosti na radu.

(2) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati vozila, uređaje, opremu, alate, zaštitnu odjeću i obuču, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad, na način koji osigurava zaštitu života, zdravlje i sigurnost radnika na radu.

(3) Poslodavac je dužan upoznati radnike s opasnostima posla koje radnici obavljaju.

(4) Poslodavac je dužan osposobiti radnike na način koji osigurava zaštitu života, zdravlje i sigurnost radnika te sprečava nastanak nesreća.

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

(6) Poslodavac je dužan poslove radnog mjesta prilagoditi radniku iz stavka 5. ovog članka, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da mu osigura povoljnije uvjete rada.

(7) Radnik iz stavka 5. i 6. 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 50.

(1) 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.

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

5. PLAĆE I DODACI NA PLAĆE

Članak 51.

- (1) Plaću radnika JVP čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.
- (2) Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnoga mjesta na koje je raspoređen radnik JVP i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnoga staža.
- (3) Koeficijenti radnih mjesta u JVP Čakovec određuju se Pravilnikom o radu kojeg donosi Vatrogasno vijeće sukladno Pravilniku Glavnog vatrogasnog zapovjednika iz čl. 68. st. 3. Zakona o vatrogastvu, odnosno Pravilniku o klasifikaciji radnih mjesta profesionalnih vatrogasaca, mjerilima za njihovo utvrđivanje i koeficijentima složenosti poslova.
- (4) Koeficijent radnog mjesta „vatrogasac“ u JVP Čakovec je najmanje 1,00.
- (5) Koeficijent složenosti poslova radnog mjesta uvećava se dodacima propisanim odredbama Zakona o vatrogastvu, a visinu kojih propisuje Vlada RH i/ili Glavni vatrogasni zapovjednik RH, te dodatkom za neprekinuti radni staž kod Poslodavca.
- (6) Osnovica za izračun plaće iz stavka 1. ovog članka jednaka je osnovici za izračun plaće državnih službenika i namještenika za isto razdoblje.
- (7) Uvećanje plaće za radni staž uvećava se prvog dana slijedećeg mjeseca u odnosu na mjesec u kojem je stečeno to pravo.
- (8) Ugovorne strane suglasne su da se pod pojmom prosječne plaće u odredbama ovog Ugovora podrazumijeva prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po radniku zaposlenom u JVP za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine, osim ako odredbama ovog Ugovora nije drugačije određeno.

Članak 52.

Radnici koji rade na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada imaju pravo na uvećanje osnovne plaće sukladno Uredbi Vlade RH o tome, a do njenog donošenja primjenjuju se dodaci propisani Uredbom o poslovima s posebnim uvjetima rada u državnoj službi (NN 63/21).

Članak 53.

- (1) Radnici imaju pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova za neprekinuti radni staž kad navrše neprekinuti radni staž kod Poslodavca u trajanju:
 - od 20 do 29 godina 4 %
 - od 30 do 34 godine 8 %
 - od 35 i više godina 10 %
- (2) Neprekinutim radnim stažem kod Poslodavca smatra se ukupni neprekinuti rad u JVP Čakovec, rad u vatrogasnim postrojbama MUP-a RH te rad u pravnom predniku do preuzimanja u MUP RH, odnosno neprekidni radni odnos radnika kod Poslodavca bez obzira na promjenu naziva Poslodavca, osnivača i sl.

Članak 54.

- (1) Plaća se isplaćuje unatrag jedanput mjesečno za protekli mjesec.
- (2) Od jedne do druge isplate plaće u pravilu ne smije proći više od 30 dana.

Članak 55.

Kod obračuna i isplate plaće Poslodavac obračunava, obustavlja i uplaćuje od plaće radnika, a na njegov zahtjev, odgovarajuće iznose i doznačava ih vjerovnicima, odnosno osobama naznačenim u zahtjevu, odluci ili administrativnoj zabrani, u skladu s Ovršnim zakonom koji je na snazi u trenutku obračuna plaće.

Članak 56.

(1) U slučaju kada radnik po pisanom nalogu Poslodavca obavlja poslove više složenosti od poslova na koje je raspoređen u trajanju od najmanje 5 turnusa ili mijenja radnika za čije je poslove utvrđena viša složenost, plaća mu se, za odrađene sate, isplaćuje sukladno plaći toga radnog mjesta ako je to za radnika povoljnije.

(2) Za obavljanje poslova iz stavka 1. ovog članka, zapovjednik JVP dužan je izdati pisani nalog čim je to moguće.

(3) Radnik ne smije obavljati poslove iz stavaka 1. i 2. ovog Članka bez izdanog pisanog naloga s tim da mu se plaća više složenosti isplaćuje samo za one radne sate koje je stvarno na njima proveo bez obzira na trajanje naloga.

Članak 57.

(1) Vrijednost sata rada radnika ne ovisi o rasporedu radnog vremena, nego se svim radnicima utvrđuje na način da se osnovna plaća podijeli s mjesečnim fondom sati za tekući mjesec.

(2) Mjesečni fond sati u pojedinom mjesecu je za sve radnike jednak, a izračunava se na način da se kalendarski dani od ponedjeljka do petka (uključujući dane državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom koji padaju od ponedjeljka do petka) pomnože s osam (8).

DODACI NA PLAĆU

Članak 58.

Dodaci na osnovnu plaću su uvećanje plaće za vrijeme provedeno na radu, dodaci za uspješnost na radu, stimulacija i druga uvećanja plaće.

Članak 59.

(1) Osnovna plaća radnika uvećat će se za svaki sat proveden na radu i to:

- za rad noću 40 %
- za prekovremeni rad 50 %
- za rad subotom 25 %
- za rad nedjeljom 50 %
- za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim Zakonom i na Uskrs 150%

- za rad u drugoj smjeni ukoliko radnik radi naizmjenično ili najmanje dva dana u tjednu u drugoj smjeni 10%,
 - za dvokratni rad s prekidom dužim od 90 minuta 10%,
 - za rad u turnusu 5%,
- (2) Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju osim dodatka za rad u turnusu i rad u drugoj smjeni.
- (3) Svaki od dodataka iz stavka 1. ovog članka obračunava se kao uvećanje za tako odrađene sate rada na satnicu redovnog rada te se tako dobiveni iznosi zbrajaju.
- (4) Radnicima koji obavljaju poslove s posebnim uvjetima rada, uvećanje plaće za prekovremeni rad i druga uvećanja plaće iz ovog članka obračunavaju se za svaki sat rada na satnicu redovnog rada uvećanu za dodatak za posebne uvjete rada.
- (5) Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik po svom izboru može pisanim putem obavijestiti Zapovjednika JVP o korištenju jednog 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.
- (6) Za vrijeme provedeno u pasivnom dežurstvu (pripravnost za rad), utvrđeno temeljem službene evidencije o satima provedenim u pasivnom dežurstvu, radniku će se isplatiti 10% od iznosa jednog sata rada osnovne plaće u tekućem mjesecu za svaki sat pasivnog dežurstva.

Članak 60.

- (1) U slučajevima kada radnik posebno premašuje uobičajene rezultate rada, posjeduje specijalnosti te ih aktivno koristi u unapređenju vatrogasne djelatnosti, kada posebno premašuje uobičajene rezultate rada u smislu postizanja rokova, odnosno ažurnosti u izvršenju poslova, korištenja radnog vremena, smanjenja troškova poslovanja i slično, poslodavac mu može dati dodatak za uspješnost na radu.
- (2) Visinu dodatka iz stavka 1. ovog članka na prijedlog zapovjednika JVP određuje Vatrogasno vijeće, dodatak godišnje ne može biti veći od neoporezivog primitka po osnovi novčane nagrade za radne rezultate.
- (3) Dodatak iz stavka 1. ovog članka se isplaćuje na tekući račun radnika, u utvrđenom iznosu, odjednom ili kao redovni mjesečni dodatak uz redovna mjesečna primanja.

NAKNADE PLAĆE

Članak 61.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga utvrđenih zakonom, ovim Ugovorom, Pravilnikom o radu JVP, Ugovorom o radu ili drugim propisima ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Članak 62.

(1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem koristi godišnji odmor (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad) ili u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, ovisno o tome što je za radnika povoljnije.

(2) Pod ostvarenim plaćama u prethodna tri mjeseca smatraju se plaće ostvarene za rad u tri mjeseca koja prethode mjesecu korištenja godišnjeg odmora.

(3) Ako je u prethodna tri mjeseca radnik za dio razdoblja ili cijelo razdoblje ostvario pravo na naknadu plaće, tada mu se za to vrijeme obračunava naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom vremenu i kao takva uračunava u prosjek iz stavka 1. ovog članka.

Članak 63.

(1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili u visini 85% njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojem je započeto bolovanje (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za radnika.

(2) Naknada plaće u visini 100% iznosa njegove prosječne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojem je započeto bolovanje pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu i to za svo vrijeme trajanja bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

(3) Radniku koji radi na poslovima profesionalnog vatrogasca, koji je rješenjem zdravstvene komisije proglašen nesposobnim za obavljanje poslova vatrogasca zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti koja je nastupila u obavljanju vatrogasnih poslova, ostvaruje naknadu plaće u visini prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije nastupa nesposobnosti za rad i druga prava iz ravnopravnog odnosa, i to od dana donošenja odluke o nesposobnosti do dana izvršnosti rješenja nadležne službe koja odlučuje o pravu na mirovinu.

(4) Radniku iz stavka 3. ovog članka ponudit će se sklapanje ugovora o radu odnosno rasporedit će se na radno mjesto koje odgovara preostaloj utvrđenoj radnoj sposobnosti te što je više moguće poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(5) Ako je u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem je započeto bolovanje radnik za dio razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvario pravo na naknadu plaće, tada mu se za to vrijeme obračunava naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu i kao takva uračunava u prosjek iz stavaka 1., 2. i 3. ovog članka.

(6) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja dužem od 42 dana, ima pravo na naknadu plaće koja se utvrđuje sukladno odredbama Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju i Pravilnika o uvjetima i načinu ostvarivanja prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja.

Članak 64.

Radnik ima pravo na naknadu plaće obračunate u visini satnice rada za stvarno utvrđene sate, u sljedećim slučajevima:

- za vrijeme plaćenog dopusta,
- za vrijeme slobodnih dana,
- za dane blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- za vrijeme rada u Radničkom vijeću,
- za vrijeme rada kao povjerenik radnika za zaštitu na radu,
- za vrijeme rada kao sindikalni povjerenik,
- za vrijeme obrazovanja, stručnog obrazovanja ili prekvalifikacije na koju ga uputi Poslodavac.

6. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 65.

(1) Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

(2) Visina regresa jednaka je visini regresa koji pripada državnim službenicima i namještenicima sukladno kolektivnom ugovoru ili odluci Vlade, a najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata regresa za državne službenike i namještenike.

(3) Isplata regresa izvršit će se jednokratno i u cijelosti prilikom isplate plaće za mjesec lipanj. Iznimno, radniku kojem prestaje radni odnos u JVP prije srpnja, isplatit će se regres prilikom korištenja godišnjeg odmora za kalendarsku godinu u kojoj mu prestaje radni odnos.

(4) Pravo na regres ostvaruje svaki radnik koji je zaposlen kod poslodavca na dan isplate regresa, neovisno o trajanju radnog staža kod poslodavca.

Članak 66.

(1) Radnici imaju pravo na mjesečnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane u visini neoporezivog iznosa određenog Pravilnikom o porezu na dohodak podijeljeno na jednake mjesečne dijelove, ali ne manje od 40,00 eura.

(2) Radnik ne ostvaruje pravo na naknadu ukoliko je na bolovanju, godišnjem odmoru ili plaćenom dopustu tijekom cijelog mjeseca.

Članak 67.

(1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu najmanje u visini od tri osnovice za izračun plaće radnika, koja će biti važeća na zadnji dan rada kod Poslodavca prije odlaska radnika u mirovinu.

(2) Radniku koji radi na poslovima profesionalnog vatrogasca kojem je prestao radni odnos radi stjecanja prava na invalidsku mirovinu zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, pripada pravo na neto iznos otpremnine u visini prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u Republici Hrvatskoj koju je utvrdio Državni zavod za statistiku, a za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine, uvećane 12 puta.

(3) Radniku koji radi na poslovima profesionalnog vatrogasca kojem, sukladno propisu koji uređuje mirovinsko osiguranje i propisima koji uređuju staž osiguranja s povećanim trajanjem, prestaje radni odnos radi stjecanja prava na starosnu mirovinu pripada pravo na neto iznos otpremnine u visini prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u Republici Hrvatskoj, koju je utvrdio Državni zavod za statistiku, a za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine, uvećane 10 puta.

(4) Radniku koji radi na poslovima profesionalnog vatrogasca kojem, sukladno propisu koji uređuje mirovinsko osiguranje, prestaje služba radi ostvarivanja prava na prijevremenu starosnu mirovinu pripada pravo na neto iznos otpremnine u visini prosječne mjesečne netoplaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u Republici Hrvatskoj, koju je utvrdio Državni zavod za statistiku, a za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine, uvećane 6 puta.

Članak 68.

(1) Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja rada - u visini tri (3) prosječne plaće i troškove pogreba,
- smrti radnika - u visini dvije (2) prosječne plaće.

(2) Članovima obitelji radnika iz stavka 1. ovog članka smatraju se zakonski nasljednici pojedinog reda nasljeđivanja u skladu sa Zakonom o nasljeđivanju.

(3) Pod troškovima pogreba iz stavka 1. ovog članka, podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, a pod prosječnom plaćom smatra se prosječna neto plaća isplaćena po zaposlenom u pravnim osobama u Republici Hrvatskoj koju je utvrdio Državni zavod za statistiku za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine.

(4) Obitelj radnika profesionalnog vatrogasca pravo iz stavka 1. ovog članka ostvaruje po Zakonu o vatrogastvu ako je to povoljnije.

(5) Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti supružnika, životnog partnera, djeteta, posvojenika, roditelja, očuha, maćehe i posvojitelja u visini jedne (1) proračunske osnovice.

Članak 69.

(1) Ugovorne strane su sporazumne da će djeci odnosno zakonskim skrbnicima djece ili posvojenika radnika koji je izgubio život u obavljanju ili povodom obavljanja rada mjesečno isplaćivati pomoć i to:

- za svako dijete ili posvojenika predškolskog uzrasta 50% prosječno isplaćene neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u Republici Hrvatskoj koju je utvrdio Državni zavod za statistiku, a za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine,
- za svako dijete ili posvojenika do završenog osmog razreda 70% prosječno

isplaćene neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u Republici Hrvatskoj koju je utvrdio Državni zavod za statistiku, a za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine,

- za svako dijete ili posvojenika do završene srednje škole odnosno redovnog studenta 90% prosječno isplaćene neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u Republici Hrvatskoj koju je utvrdio Državni zavod za statistiku, a za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine.

Članak 70.

(1) Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana, neovisno o tome je li bolovanje započelo prethodnoj kalendarskoj godini, a završilo u tekućoj godini ili je započelo i završilo u tekućoj godini te neovisno o osnovi bolovanja – jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice,

- nastanka invalidnosti radnika – jednokratno u visini prosječno isplaćene neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u Republici Hrvatskoj koju je utvrdio Državni zavod za statistiku, a za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine.

- nastanka invalidnosti supružnika, životnog partnera, malodobnog djeteta ili posvojenika radnika – jednokratno u visini jedne proračunske osnovice,

- rođenja ili posvojenja svakog djeteta - u visini 50% proračunske osnovice.

(2) Nastanak invalidnosti radnika, supružnika, životnog partnera, malodobnog djeteta i posvojenika utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

(3) Nastanak invalidnosti malodobnog djeteta i posvojenika utvrđuje se pravomoćnim rješenjem o invalidnosti nadležne službe socijalne skrbi.

(4) Radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste iz sustava javnog zdravstva, po pravilima medicinske struke prijeko potrebiti i nenadomjestivi (bez mogućnosti zamjene ili korištenja drugog pomagala, odnosno lijeka, odobrenog od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje) za radnika, malodobno dijete ili posvojenika, punoljetno dijete ili posvojenika, supružnika ili životnog partnera kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena potpuna i trajna nesposobnost za samostalni život i rad sukladno posebnim propisima, a pokriće troškova nije odobreno od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, radniku se nadoknađuje trošak u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa jedne proračunske osnovice, jednom godišnje.

Članak 71.

(1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje, pripada mu naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada iznosa hotelskog računa za spavanje.

(2) Ugovorne strane sporazumne su da visina dnevnice za službena putovanja u Republici Hrvatskoj jednaka je dnevnicama državnih službenika i namještenika sukladno Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike, odnosno njegovim Dodacima, odnosno Odluci Vlade RH o visini dnevnice državnih službenika i namještenika a za službena putovanja u inozemstvu dnevnicama se isplaćuje u visini propisanoj Odlukom o visini dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava Državnog proračuna.

(3) Ako je na službenom putu, na teret Poslodavca uz noćenje s doručkom osiguran još jedan obrok (ručak ili večera), iznos dnevnice se umanjuje za 30 %, odnosno za 60 % ako su osigurana dva obroka (ručak i večera). Pod ručkom i večerom podrazumijeva se topli obrok.

(4) Ukoliko je radniku osiguran odgovarajući smještaj u čvrstom objektu, nema pravo na naknadu hotelskog računa za spavanje.

(5) Odgovarajući smještaj u čvrstom objektu je smještaj u zidanom ili drvenom stambenom objektu, koji ispunjava tehničke uvjete za stanovanje (voda, struja, sanitarije, namještaj nužan za smještaj radnika, po potrebi grijanje, odnosno hlađenje, zaštita od buke i dr.)

(6) Radnik upućen od strane Poslodavca na školovanje, edukaciju, seminar i sl. ima pravo na dnevnicu i ostala prava sukladno odredbama ovoga članka za cijelo vrijeme trajanja izobrazbe.

(7) Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje najmanje 24 sata prije putovanja u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

(8) Radnik ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje 12 sati ili više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje 8 sati ili više od 8 sati, a manje od 12 sati, za što se uzima u obzir ukupan broj sati provedenih na putu, od polaska na službeno putovanje do povratka sa službenog putovanja.

(9) Isplata dnevnice ne isključuje obvezu isplate dodataka na plaću predviđenih člankom 59. ovog Ugovora.

Članak 72.

(1) Za vrijeme rada izvan stalnog mjesta rada u kojem je zaposlen (sjedišta Poslodavca) i izvan mjesta njegova stalnog boravka, radnik ima pravo na dodatak za rad na terenu, ako je na terenu proveo najmanje 8 sati bez obzira na to koliko je dana radio.

(2) Pod pojmom stalno mjesto rada podrazumijeva se mjesto odnosno područje u kojem radnik obavlja poslove radnog mjesta na koje je raspoređen, s obzirom na opis poslova radnog mjesta iz Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i nadležnosti ustrojstvene jedinice u koju je raspoređen, utvrđenu u Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu, a terenski rad računa se od trenutka napuštanja uobičajenog mjesta rada (npr. poslovne zgrade) do povratka.

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

(4) Visina terenskog dodatka iznosi najmanje 26,54 eura dnevno, odnosno sukladno sporazumu sindikata i Vlade Republike Hrvatske.

(5) Ukoliko je radniku za vrijeme rada izvan sjedišta Poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka osigurana odgovarajuća dnevna prehrana, isplatit će se 50% iznosa dodatka iz stavka 4. ovoga članka.

(6) Ukoliko je radniku za vrijeme rada izvan sjedišta Poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka osiguran adekvatan smještaj (u čvrstom objektu) nema pravo na naknadu iznosa hotelskog računa za spavanje.

(7) Pored terenskog dodatka radnik ima pravo i na dodatke iz članka 59. ovog Ugovora za svaki stvarno odrađeni sat rada.

(8) Ukoliko se radnici organizirano upućuju na rad na terenu (osiguranje utakmica, dislokacija) u stvarno odrađene sate rada ubraja im se i vrijeme putovanja do mjesta rada na terenu kao i vrijeme putovanja provedeno na povratku s mjesta rada na terenu.

(9) Dnevnica i dodatak za rad na terenu se međusobno isključuju.

Članak 73.

(1) Radnik koji stanuje na udaljenosti od 2 km ili više od redovnog mjesta rada ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza koji prometuje na tom području.

(2) Radnik koji stanuje na udaljenosti manjoj od 2 km od redovnog mjesta rada ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini iznosa najniže mjesečne naknade radniku iz stavka 1. ovog članka.

(3) Naknada iz stavka 1. ovog članka se isplaćuje u visini troška javnog prijevoza za udaljenost od adrese rada, odnosno sjedišta Poslodavca do adrese stanovanja, odnosno mjesta prebivališta ili boravišta radnika.

(4) Naknada za troškove prijevoza na posao i sa posla isplaćuje se jednom mjesečno, i to u narednom mjesecu zajedno sa plaćom za protekli mjesec.

(5) Iznimno od stavka 4. ovog članka, radniku zbog korištenja godišnjeg odmora se naknada troškova prijevoza neće isplatiti samo za mjesec lipanj u mjesecu srpnju.

(6) Pravo na naknadu troškova nema radnik koji ima službeni automobil na stalnom korištenju.

Članak 74.

(1) Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja i profesionalne bolesti za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

(2) Preslika police osiguranja obavezno se dostavlja podružnici Sindikata.

Članak 75.

(1) Svi radnici do 50 godina starosti svake 3 godine, a radnici iznad 50 godina starosti svake 2 godine imaju pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 160,00 eura, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju nemogućnosti organiziranja sistematskih pregleda u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, Poslodavac će organizirati sistematski pregled i u zdravstvenim ustanovama izvan mreže javne zdravstvene službe.

(3) Sistematski pregledi iz stavka 1. ovoga članka provode se s ciljem zaštite zdravlja, te se nalazi i uvjerenja dobivena tim pregledom ne mogu koristiti u svrhu provjere i utvrđivanja radne sposobnosti radnika.

(4) Pravo na sistematski pregled iz stavka 1. ovoga članka nema radnik koji je u istom razdoblju upućen od strane Poslodavca na obvezni liječnički pregled sukladno posebnim propisima.

(5) Utvrđuje se da je trogodišnje razdoblje za upućivanje na sistematske preglede započinje 1. siječnja 2024. godine.

Članak 76.

(1) Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekinuti rad u JVP kada navršši:

- 5 godina neprekinutog rada - u visini 1,00 osnovice iz stavka 2. ovog članka,
- 10 godina neprekinutog rada - u visini 1,25 osnovice iz stavka 2. ovog članka,
- 15 godina neprekinutog rada - u visini 1,50 osnovice iz stavka 2. ovog članka,
- 20 godina neprekinutog rada - u visini 1,75 osnovice iz stavka 2. ovog članka,
- 25 godina neprekinutog rada - u visini 2,00 osnovice iz stavka 2. ovog članka,
- 30 godina neprekinutog rada - u visini 2,50 osnovice iz stavka 2. ovog članka,
- 35 godina neprekinutog rada - u visini 3,00 osnovice iz stavka 2. ovog članka,
- 40 godina neprekinutog rada - u visini 4,00 osnovice iz stavka 2. ovog članka.

(2) Stranke potpisnice ovog Ugovora sporazumno utvrđuju da je osnovica iz stavka 1. ovog članka jednaka osnovici za isplatu jubilarnih nagrada za državne službenike i namještenike, koju dogovore sindikati i Vlada Republike Hrvatske, a koja u trenutku potpisivanja ovog Ugovora iznosi 238,90 eura.

(3) Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

(4) Iznimno, ako radniku prestaje rad kod Poslodavca, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti radniku sljedećeg mjeseca po prestanku rada, a u slučaju smrti radnika njegovim nasljednicima sukladno Zakonu o nasljeđivanju.

(5) U slučaju kada radniku prava i obveze iz radnog odnosa miruju, razdoblje mirovanja prava i obveza se ne uračunava u razdoblje potrebno za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu.

Članak 77.

(1) Svakom radniku, roditelju djeteta ili posvojenika mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi dana Sv. Nikole, koji u trenutku potpisivanja ovog Ugovora iznosi 100,00 eura.

(2) Pravo iz stavka 1. ovoga članka ostvaruje radnik koji je na dan Sv. Nikole (6. prosinca) zaposlen kod Poslodavca, neovisno o trajanju radnog staža kod Poslodavca.

(3) Visina dara za djecu jednaka je visini dara za djecu koja pripada državnim službenicima i namještenicima sukladno kolektivnom ugovoru ili odluci Vlade, a najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata dara za djecu u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade Republike Hrvatske i sindikata.

Članak 78.

(1) Ugovorne strane su sporazumne da će Poslodavac isplatiti godišnju nagradu za božićne blagdane (božićnica), najkasnije do 24. prosinca tekuće godine, a koja u trenutku potpisivanja ovog Ugovora iznosi 300,00 eura.

(2) Pravo na božićnicu ostvaruje svaki radnik koji je zaposlen kod Poslodavca na dan isplate božićnice, neovisno o trajanju radnog staža kod Poslodavca.

(3) Visina godišnje nagrade za božićne blagdane jednaka je visini nagrade za božićne blagdane koja pripada državnim službenicima i namještenicima sukladno kolektivnom ugovoru ili odluci Vlade, a najmanje onoliko koliko je bila posljednja isplata božićnice.

Članak 79.

(1) Radniku pripada dar u naravi za Uskrs.

(2) Vrijednost dara ne smije prijeći iznos na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Članak 80.

(1) Radniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

(2) Posebnim ugovorom zaključenim između radnika i Poslodavca uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 81.

Iznosi materijalnih prava iz ovog ugovora, osim plaće i naknade plaće, ugovoreni su u neto iznosima.

Članak 82.

Za zaštitu i ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa određenih (specifičnih) kategorija radnika (malodobnika, invalida, majčinstva i dr.) primjenjuju se odredbe Zakona o radu, posebnih Zakona, propisa i akata kojima se utvrđuju njihova prava i obveze iz radnog odnosa.

Članak 83.

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

(2) Protiv odluke iz stavka 1. ovoga članka, radnik ima pravo uložiti zahtjev za zaštitu prava.

Članak 84.

Odlučujući o izjavljenom zahtjevu za zaštitu prava radnika na odluku iz članka 83. ovoga Ugovora, poslodavac je dužan prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to zahtijeva radnik.

Prestanak ugovora o radu

Članak 85.

Na načine prestanka Ugovora o radu, postupak i razloge otkazivanja te otkazne rokove primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Otpremnina

Članak 86.

(1) Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih skrivljenim ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu trajanja radnog odnosa kod Poslodavca.

(2) Ugovorne strane suglasne su da visina otpremnine radnika iz stavka 1. ovoga članka, iznosi 65% njegove prosječne plaće isplaćene u zadnja tri mjeseca, za svaku navršenu godinu radnog staža kod Poslodavca, s time da visina ne može biti veća od neoporezivog iznosa utvrđenog propisima o porezu na dohodak.

(3) Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od utvrđenog u stavku 2. ovog članka, a radnik profesionalni vatrogasac na otpremninu propisanu Zakonom o vatrogastvu ako je to za njega povoljnije.

(4) Otpremnina iz ovoga članka isplatit će se radniku najkasnije posljednjeg dana rada. Odnosno prema dogovoru s poslodavcem.

(5) U smislu stavaka 1. i 2. ovoga članka, kao neprekidan radni odnos radnika kod Poslodavca smatra se neprekidni radni odnos radnika kod Poslodavca bez obzira na promjenu naziva Poslodavca, vlasničkih odnosa, osnivača i dr.

7. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA

Članak 87.

(1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

(2) U ostvarenju ovog prava stranke ovog Ugovora obvezuju se promicati odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe svih radnika JVP, te svako neželjeno ponašanje i postupke kojim se takvi odnosi narušavaju opisati, prepoznati, spriječiti i sankcionirati.

Članak 88.

(1) Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje zaposlenika JVP.

(2) Uznemiravanje je svako ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za radnika.

(3) Uznemiravanjem iz stavka 1. ovoga članka smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se radnik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

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

Članak 89.

Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe smatra se i namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:

- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome,
- uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje,
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt,
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija i
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili ne dodjeljivanje zadataka.

Članak 90.

(1) Poslodavac je dužan, uz prethodnu suglasnost sindikata, posebnom odlukom imenovati osobu (POVJERENIK ZA PRITUŽBE) koja je, osim njega, ovlaštena primati pritužbe u slučajevima neželjenog ponašanja iz članka 102. ovoga Ugovora.

(2) Radi prijave ponašanja iz čl. 102. ovog Ugovora, radnik se može osobno obratiti poslodavcu, imenovanom Povjereniku za pritužbe ili posredstvom sindikalnog povjerenika istima uputiti pritužbu.

Članak 91.

(1) Ovlaštena osoba dužna je, ovisno o naravi i težini povrede, odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

(2) Ukoliko poslodavac ne provede predložene mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

8. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Predstavnik radnika u Vatrogasnom vijeću

Članak 92.

(1) Jedan član Vatrogasnog vijeća, odnosno drugog odgovarajućeg tijela mora biti predstavnik radnika.

(2) Predstavnik radnika u Vatrogasno vijeće imenuju i opozivaju radnici neposrednim i tajnim glasanjem, na način propisan Zakonom o radu za izbor člana radničkog vijeća koje ima samo jednog člana.

(3) Član Vatrogasnog vijeća iz ovoga članka ima isti pravni položaj kao i drugi imenovani članovi Vatrogasnog vijeća.

9. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 93.

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.

Članak 94.

(1) 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.

(2) Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će svaki pritisak od strane Poslodavca na radnike, članove Sindikata, da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 95.

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

Članak 96.

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

Članak 97.

Aktivnost sindikalnog povjerenika ili predstavnika kod Poslodavca ne smije biti sprječavana ili ometana, ako djeluje u skladu s Ustavom, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim ugovorom.

Članak 98.

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

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

Članak 99.

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

Članak 100.

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

Članak 101.

Za vrijeme obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika, i šest mjeseci po isteku te dužnosti, sindikalnom povjereniku, bez suglasnosti Sindikata ne može se otkazati ugovor o radu, osim po sili Zakona, niti se on može bez njegove suglasnosti premjestiti na drugo radno mjesto u okviru istog ili drugog poslodavca, odnosno premjestiti na rad izvan mjesta njegova stanovanja, pokrenuti protiv njega postupak zbog povrede službene dužnosti, kao ni udaljiti s rada do okončanja kaznenog postupka.

Članak 102.

(1) Prije donošenja odluka važnih za položaj radnika, Poslodavac mora o tome obavijestiti sindikalnog povjerenika i mora mu priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

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

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

(3) Sindikalni povjerenik može se o dostavljenom prijedlogu odluka iz stavka 1. ovog članka očitovati u roku osam dana.

(4) Poslodavac, prije donošenja odluke iz stavka 1. ovoga članka, dužan je razmotriti dostavljene primjedbe sindikalnog povjerenika.

Članak 103.

(1) Poslodavac je dužan 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 izvijestiti Sindikat.

(2) Poslodavac je dužan na zahtjev sindikalnog povjerenika primiti ga na razgovor i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku radnika.

Članak 104.

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

- prostoriju za rad, odvojenu od mjesta rada, i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, interneta, telefaksa te drugih raspoloživih tehničkih

- pomagala,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska,
 - obračun i ubiranje sindikalne članarine a po potrebi i drugih davanja preko isplatnih lista u računovodstvu odnosno prilikom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a temeljem pisane izjave članova Sindikata (pristupnica i sl.),

Članak 105.

- U provođenju mjera zaštite na radu sindikalni povjerenik ima pravo i obvezu osobito:
- sudjelovati u planiranju mjera za unapređivanje uvjeta rada,
 - biti informiran o svim promjenama od utjecaja na život, zdravlje i sigurnost radnika,
 - primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
 - biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim 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.

10. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 106.

Za rješavanje kolektivnih radnih sporova između potpisnika ovoga Ugovora koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, mora se provesti postupak mirenja u skladu s odredbama Pravilnika o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja.

Članak 107.

Postupak mirenja provodi miritelj, kojeg stranke u sporu sporazumno izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće Međimurske županije.

Članak 108.

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 109.

- (1) U postupku mirenja miritelj će ispitati navode i prijedloge ugovornih strana, a po potrebi prikupit će se i potrebne obavijesti i saslušati stranke.
- (2) Miritelj će sastaviti pisani prijedlog nagodbe.

Članak 110.

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

13. ŠTRAJK

Članak 111.

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

Članak 112.

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

Članak 113.

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka, organizator i sudionici štrajka moraju se pridržavati odredbi zakona, osobito voditi računa o osiguranju života, zdravlja i sigurnosti ljudi i imovine.

Članak 114.

- (1) Na prijedlog poslodavca, Sindikat i Poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.
- (2) Pravila iz stavka 1. ovoga članka sadrže naročito odredbe o radnim mjestima i broju radnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, a s ciljem omogućivanja 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.
- (3) Ako poslodavac najkasnije u postupku mirenja ne predloži poslove koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka, te poslove ne može predložiti do okončanja štrajka.

Članak 115.

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne suglasnost, pravila će utvrditi arbitraža, na način i po postupku propisanom Zakona o radu.

Članak 116.

- (1) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor sastavljen od pet predstavnika organizatora štrajka koji ne obavljaju iste poslove i radne zadatke.
- (2) Štrajkački odbor je dužan na pogodan način očitovati se strani protiv koje je štrajk organiziran, kako bi se nastavili pregovori u svrhu mirnog rješenja spora.
- (3) Članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka te im se ne može umanjiti plaća i dodaci na plaću.

Članak 117.

Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku sukladno odredbama ovoga ugovora ne predstavlja povredu radne dužnosti.

Članak 118.

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

14. SOCIJALNI MIR

Članak 119.

- (1) Ugovorne strane za vrijeme trajanja ovoga Ugovora obvezuju se na socijalni mir.
- (2) Izuzetno, dozvoljen je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovoga Ugovora, ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima zaposlenih u određenoj drugoj djelatnosti.

15. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA

Članak 120.

- (1) Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovoga Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju u roku od 30 dana od dana potpisa ovoga ugovora.
- (2) Komisija ima šest članova od kojih svaka ugovorna strana imenuje tri člana.
- (3) Za ugovornu stranu osnivača članove komisije imenuje predstavnik najvećeg osnivača, gradonačelnik/ca Grada Čakovca.
- (4) Komisija ima predsjednika koji se mijenja svake godine, s time da je prvi predsjednik Komisije predstavnik Poslodavca.

- (5) Komisija donosi Pravilnik o radu.
- (6) Sve odluke komisija donosi većinom glasova.
- (7) Ugovorne strane dužne su se pridržavati danog tumačenja.

16. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 121.

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

Članak 122.

- (1) Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa, a primjenjuje se od 01.01.2024. godine.
- (2) Ovaj ugovor sklapa se na određeno vrijeme na četiri (4) godine.
- (3) Vrijeme produžene primjene ovog Ugovora je 6 (šest) mjeseci od isteka roka primjene ovog Ugovora.

Članak 123.

- (1) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora.
- (2) U ime Sindikata prijedlog izmjena i dopuna ovoga ugovora podnosi Pregovarački odbor.

Članak 124.

- (1) Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.
- (2) Otkazni rok je tri mjeseca od dana dostave otkaza drugoj strani.

Članak 125.

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

Članak 126.

Ovaj Ugovor sklopljen je u osamnaest (18) istovjetnih primjeraka od kojih svaki od osnivača zadržava jedan (1) primjerak, poslodavac jedan(1) primjerak a sindikat dva (2) primjerka.

ZA OSNIVAČE:

GRAD ČAKOVEC
Gradonačelnica
Ljerka Cividini

KLASA: 152-03/23-01/8
URBROJ: 2109-2-01-01-23-5



OPĆINA NEDELIŠĆE
Načelnik
Nikola Novak

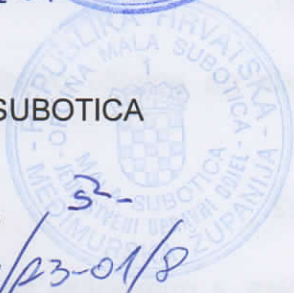
KLASA: 250-03/23-01/01
URBROJ: 2109-12-01-23-9



OPĆINA MALA SUBOTICA

Načelnik
Valentino Škvorc

KLASA: 250-04/23-01/8
URBROJ: 2109/2-23-1



OPĆINA SVETI JURAJ NA
BREGU
Načelnik
Anđelko Nagrajsalović

KLASA: 250-01/23-01/8
URBROJ: 2109-16-01-23-1



OPĆINA PODTUREN
Načelnik
Perica Hajdarović

KLASA: 402-01/23-01/50
URBROJ: 2109-13-02-23-02



OPĆINA BELICA
Načelnik
Zvonimir Taradi

KLASA: 250-04/23-01/8
URBROJ: 2109-3-01-23-2



OPĆINA DOMAŠINEC
Načelnik
Mario Tomašek

KLASA: 250-09/23-01/08
URBROJ: 2109-4-02-23-1



OPĆINA SELNICA
Načelnik
Ervin Vičević

KLASA: 250-01/23-01/01
URBROJ: 2109-15-23-1



OPĆINA ŠENKOVEC
Načelnik
Robert Meglič

KLASA: 024-06/23-01/01
URBROJ: 2109-25-01-23-31



OPĆINA GORNJI MIHALJEVEC
Načelnik
Goran Lovrec

KLASA: 214-01/23-01/01
URBROJ: 2109-21-01-23-2



OPĆINA OREHOVICA
Načelnica
Dijana Novak,

KLASA: 250-04/23-01/12
URBROJ: 2109-22-01-23-5



OPĆINA PRIBISLAVEC
Načelnik
Matija Ladić

KLASA: 250-04/23-01/01
URBROJ: 2109-26-02-23-01



OPĆINA STRAHONINEC
Načelnik
Franjo Lehkec



KLASA: 240-05/23-01/01
URBROJ: 2109-23-2-23-1

OPĆINA VRATIŠINEC
Načelnik
Mihael Grbavec



KLASA: 250-01/23-01/01
URBROJ: 2109/19-02-23-3

OPĆINA DEKANOVEC
Načelnik
Ivan Hajdarović



KLASA: 250-04/23-01/11
URBROJ: 2109-20-03-23-2

ZA SINDIKAT

Predsjednica Sindikata:



Iva Sušković

POSLODAVAC:

Zapovjednik JVP Čakovec :

Mladen Kanižaj



Sindikalni predstavnik

Robert Novak

