



SLUŽBENE NOVINE GRADA OPATIJE

SADRŽAJ

AKTI GRADONAČELNIKA

3.	Plan prijma u službu za 2025. godinu	9
4.	Kolektivni ugovor za zaposlene u Gradskoj knjižnici i čitaonici »Viktor Car Emin« Opatija	10
5.	Aneks broj III Kolektivnom ugovoru za zaposlene u Festivalu Opatija	21
6.	Kolektivni ugovor za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Opatije	22

AKTI GRADONAČELNIKA

3.

Na temelju članka 10. stavka 2. Zakona o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (»Narodne novine«, broj 86/08, 61/11, 4/18 i 112/19), na prijedlog pročelnika upravnih tijela Grada Opatije te nakon savjetovanja sa sindikatom, gradonačelnik Grada Opatije, dana 6. veljače 2025. godine, donosi

PLAN prijma u službu za 2025. godinu

I.

Ovim Planom utvrđuje se stvarno stanje popunjenosti radnih mjesta u upravnim tijelima Grada Opatije i Jedinici za

unutarnju reviziju i potreban broj službenika i namještenika koji se planira primiti u službu na neodređeno vrijeme te potreban broj vježbenika koji se planira primiti u službu na određeno vrijeme u 2025. godini.

II.

Izrazi koji se koriste u ovom Planu, a imaju rodno značenje odnose se jednako na muški i ženski rod.

III.

(1) Stvarno stanje popunjenosti radnih mjesta na dan donošenja ovoga Plana i potreban broj službenika i namještenika te vježbenika utvrđuje se kako slijedi:

UPRAVNO TIJELO	SISTEMATIZIRANO					POPUNJENO					POTREBAN BROJ SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA TE VJEŽBENIKA				
	MS	PS	SSS	NSS	UK	MS	PS	SSS	NSS	UK	MS	PS	SSS	NSS	UK
Upravni odjel za financije i društvene djelatnosti	15	0	7	0	22	10	0	4	0	14	0	0	1	0	1

UPRAVNO TIJELO	SISTEMATIZIRANO					POPUNJENO					POTREBAN BROJ SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA TE VJEŽBENIKA				
	MS	PS	SSS	NSS	UK	MS	PS	SSS	NSS	UK	MS	PS	SSS	NSS	UK
Upravni odjel za komunalni sustav, prostorno planiranje i zaštitu okoliša	20	3	12	0	35	9	2	6	0	17	3	0	2	0	5
Upravni odjel za lokalni politički sustav i upravljanje imovinom	15	2	8	1	26	8	1	6	1	16	2 (1 V)	1	0	0	4
Upravni odjel za strateški razvoj, europske fondove i gospodarstvo	11	2	0	0	13	10	1	0	0	11	0	0	0	0	0
Jedinica za unutarnju reviziju	3	0	0	0	3	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Ukupno	64	7	27	1	99	38	4	16	1	59	5 (1 V)	1 0	3 0	0 0	9 (1 V)

(2) Kratice u stavku 1. ove točke imaju sljedeće značenje:

- MS - radna mjesta za koje se potrebno stručno znanje stječe završetkom sveučilišnog diplomskog studija ili sveučilišnog integriranog prijediplomskog i diplomskog studija ili stručnog diplomskog studija,
- PS - radna mjesta za koje se potrebno stručno znanje stječe završetkom sveučilišnog prijediplomskog studija ili stručnog prijediplomskog studija, te završetkom sveučilišnog prijediplomskog studija ili stručnog prijediplomskog studija ili stručnog kratkog studija,
- SSS - radna mjesta za koja je potrebno stručno znanje srednje stručne spreme,
- NSS - radna mjesta za koja je potrebno stručno znanje niže stručne spreme ili završena osnovna škola,
- V- vježbenici,
- UK - ukupno.

IV.

Ovaj Plan stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u »Službenim novinama Grada Opatije«.

KLASA: 112-01/25-01/2

URBROJ: 2170-12-03/1-25-6

Opatija, 6. veljače 2025.

Gradonačelnik

Fernando Kirigin, mag. oec., v.r.

4.

GRAD OPATIJA, Opatija, Ulica maršala Tita 3, zastupan po gradonačelniku Grada Opatije Fernandu Kiriginu (u nastavku teksta: **Osnivač**),

i Poslodavac

GRADSKA KNJIŽNICA I ČITAONICA »VIKTOR CAR EMIN« OPATIJA, Opatija, Nikole Tesle 2, zastupana po ravnateljici Ivi Mihovilić, s jedne strane

te

HRVATSKI SINDIKAT DJELATNIKA U KULTURI, Zagreb, Kneza Mislava 20, zastupan po glavnom tajniku Domagoju Rebiću

(u nastavku teksta: **Sindikata**), s druge strane,

zaključili su u Opatiji, 3. veljače 2025. godine sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u Gradskoj knjižnici i čitaonici »Viktor Car Emin« Opatija

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovaj Kolektivni ugovor (u nastavku teksta: Ugovor) zaključuju Poslodavac i Sindikat u ime svojih članova.

Ovim se Ugovorom utvrđuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenih u ustanovi Gradska knjižnica i čitaonica »Viktor Car Emin« Opatija (u nastavku teksta: radnici).

Članak 2.

Prava iz ovog Ugovora primjenjuju se na radnike bez obzira na to jesu li zasnovali radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

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

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

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

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se uvijek osim ako je pojedino pitanje ugovorom o radu, pravilnikom o radu, zakonom i podzakonskim aktom povoljnije riješeno za radnike.

Članak 4.

Potpisnici su suglasni da će se zalagati i rukovoditi sljedećim načelima:

- međusobne suradnje u području radnih odnosa, socijalnog osiguranja i zapošljavanja;
- promicanja socijalnog mira i partnerstva i kolektivnog pregovaranja;
- mirnog rješavanja sporova.

Članak 5.

Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključivanja Ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredbi Ugovora izvršavati ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obvezuje se da će drugoj strani predložiti izmjenu Ugovora.

Članak 6.

Ugovorne strane obvezuju se osigurati pravilnu primjenu i poštivanje odredbi ovog Ugovora i suzdržavati se akcija koja bi štetila njegovoj provedbi.

II. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Radno vrijeme

Članak 7.

Puno radno vrijeme utvrđuje se u trajanju od 40 sati tjedno raspoređeno na pet radnih dana. Puno radno vrijeme može biti raspoređeno na šest radnih dana.

Subota i nedjelja su dani tjednog odmora. Kada je rad organiziran u šestodnevnome radnom tjednu, dan tjednog odmora je nedjelja.

Iznimno od stavka 1. i 2. ovoga članka, ravnatelj ustanove može, u skladu s naravi pojedinih poslova i kada za to postoji izrazita potreba, radno vrijeme određenih radnika raspoređivati na drugi način, u okviru tjednog fonda od 40 radnih sati.

Osim raspoređivanja iz stavka 3. ovoga članka, ravnatelj ustanove može za poslove u čijem obavljanju postoje sezonske oscilacije, preraspodijeliti radno vrijeme, u skladu sa Zakonom o radu.

Radnik mora biti pisano obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena koje odstupa od uobičajenoga rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

Članak 8.

Radnik koji radi puno radno vrijeme, kao i najmanje 6 sati dnevno, svakog radnog dana ima pravo na stanku od 30 minuta i ista se uračunava u radno vrijeme.

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

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno. Kada je rad organiziran u šestodnevnome radnom tjednu, radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 24 sata neprekidno.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje istog tijekom sljedećeg tjedna.

Ako radnik zbog naravi ili potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 4. ovog članka, može ga koristiti naknadno, prema odluci neposredno nadređene osobe, u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 9.

Raspored radnog vremena, početak i završetak dnevnog radnog vremena, kao i vrijeme korištenja stanke, utvrđuje poslodavac svojom odlukom.

Godišnji odmor

Članak 10.

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

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se može isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 11.

Radnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor sukladno općim propisima o radu.

Članak 12.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na bazu od 20 dana dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

1) Prema dužini radnog staža:

- od 5 do 10 godina	2 radna dana
- više od 10 do 15 godina	3 radna dana
- više od 15 do 20 godina	4 radnih dana
- više od 20 do 25 godina	5 radnih dana
- više od 25 do 30 godina	6 radnih dana
- više od 30 do 35 godina	7 radnih dana
- više od 35 godina	8 radnih dana

2) Prema složenosti poslova:

- poslovi VSS	5 radnih dana
- poslovi VŠS	4 radna dana
- poslovi SSS	3 radna dana
- poslovi NSS	2 radna dana

3) Prema socijalnim i posebnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom (smatra se dijete do 18. god. života)	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete	1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za dijete s posebnim potrebama	3 radna dana
- samohranom roditelju maloljetnog djeteta	3 radna dana
- osobi s invaliditetom	3 radna dana

4) Prema ostvarenim rezultatima rada, ravnatelj ustanove može radniku odobriti 0-4 radna dana godišnjeg odmora.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti kraće od trajanja propisanog u članku 10. ovog Ugovora.

Članak 13.

Radnik ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada u slučajevima određenim općim propisima o radu.

Članak 14.

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

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

Članak 15.

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

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

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

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

Članak 16.

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

Članak 17.

Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora ravnatelj ustanove donosi za svakog radnika posebno odluku kojom utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 12. ovoga Ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora, vodeći računa i o pisanoj želji svakog radnika.

Odluka iz stavka 1. se donosi najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 18.

U slučaju prestanka radnog odnosa, ukoliko radnik ne iskoristi godišnji odmor koji mu pripada, ima pravo na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, sukladno općim propisima o radu.

Članak 19.

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

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

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

Troškovima iz stavka 3. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

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

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

Plaćeni dopust

Članak 20.

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini za važne osobne potrebe osobito:

- sklapanje braka 5 radnih dana
- rođenje djeteta 5 radnih dana
- smrt člana uže obitelji (supružnik, dijete, roditelji, očuh i maćeha, brat ili sestra, pastorčad i posvojenici, dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje, posvojitelj i osoba koje je prema zakonu radnik dužan uzdržavati) 5 radnih dana
- smrt djeda ili bake, unuka, roditelja supružnika, snahe ili zeta, ostalih srodnika u pravoj liniji i njihovih supružnika 2 radna dana
- selidba u istom mjestu stanovanja 2 radna dana
- selidba u drugo mjesto stanovanja 3 radna dana
- za svako dobrovoljno davanje krvi 2 radna dana
- teška bolest djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja 3 radna dana
- nastup na kulturnim i sportskim priredbama 2 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste i dr. 2 radna dana
- otklanjanja štetnih posljedica elementarne nepogode 5 radnih dana

Članak 21.

Dobrovoljni davatelj krvi bira kada će koristiti dane plaćenog dopusta u terminu određenom u dogovoru s poslodavcem.

Članak 22.

Ako okolnosti iz članka 20. ovoga Ugovora nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi.

Članak 23.

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

Članak 24.

Radniku s kojim je zaključen ugovor o daljnjem školovanju, osposobljavanju i usavršavanju, može se ugovorom odobriti korištenje do 15 radnih dana plaćenog dopusta u kalendarskoj godini, kao i 4 dana za polaganje stručnog ispita.

Plaćeni dopust po stavku 1. ovoga članka odobrava ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 90 radnih dana u jednoj godini.

Neplaćeni dopust

Članak 25.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju djelatnosti ustanove,

a osobito: radi izgradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njega člana uže obitelji, liječenje na vlastiti trošak, sudjelovanje u kulturnim i sportskim priredbama, osobnog školovanje, doškovanje, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije, i to:

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

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

Članak 26.

Neplaćeni dopust do 30 dana u jednoj kalendarskoj godini odobrava ravnatelj ustanove.

Neplaćeni dopust preko 30 dana odobrava upravno vijeće ustanove.

Članak 27.

U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obavezno navode pravne posljedice neplaćenog dopusta (prekid staža osiguranja i zdravstvenog osiguranja za radnika i članove obitelji osigurane po njemu, odnosno druge posljedice u skladu s važećim propisima).

III. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 28.

Poslodavac je dužan osigurati uvjete zdravlja i sigurnost radnika na radu.

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

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete za rad osoba s invaliditetom, u skladu s posebnim propisima.

Članak 29.

Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika i osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurala ustanova odnosno poslodavac te osposobljenošću koju je stekao svojim obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u lošiji položaj zbog svog postupka.

Takav radnik uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi ili imovine.

Članak 30.

Poslodavac je, ako to omogućuju raspoloživa proračunska sredstva, dužan osigurati sredstva za sistematski zdravstveni pregled svih radnika, a radnik je obavezan pristupiti sistematskom pregledu, svake godine.

IV. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 31.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

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

Radnici imaju pravo na uvećanje plaće za uspješnost na radu i na neka druga uvećanja plaće.

Članak 32.

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

Ugovorne su strane suglasne da za vrijeme dok je ovaj Ugovor na snazi osnovica za izračun plaće iznosi 707,45 EUR bruto, počevši od obračuna plaće za siječanj 2025. godine koja se isplaćuje u veljači 2025. godine.

U slučaju povećanja ili umanjenja osnovice za obračun plaće službenika i namještenika u upravnim tijelima Osniivača, za isti postotak i s istim danom primjene, uvećat će se ili umanjiti će se osnovica iz stavka 2. ovoga članka, o čemu će se zaključiti Aneks ovog Ugovora.

Članak 33.

Ugovorne su strane suglasne da su koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta vrednovani važećim pravilnicima ustanove.

Članak 34.

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

Članak 35.

Radniku pripada dodatak na radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5% od dana stjecanja prava.

Dodatak na radni staž izračunava se tako da umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 36.

Plaća se isplaćuje unatrag jedanput mjesečno za prethodni mjesec.

Od jedne do druge plaće ne može proći više od 35 dana.

Članak 37.

Radnici primaju plaću i ostala primanja putem tekućih računa banaka prema osobnom odabiru.

Članak 38.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, sindikalne članarine, osiguranje, održavanja i sl.).

Članak 39.

Osnovna plaća radnika bit će uvećana za svaki sat rada:

- za rad noću 50%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom (osim kada je rad organiziran u šestodnevnome radnom tjednu) 35%

- za rad nedjeljom 50%
- za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni 10%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 10%

Za rad na blagdane i neradne dane utvrđene zakonom radnik ima pravo na plaću uvećanu za 100%.

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 i nedjeljom, osim u slučaju rasporeda i preraspodjele iz čl. 7. stavaka 3.- 5. Ugovora.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik 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 minuta redovnog sata rada) te se u tom slučaju donosi odluka u kojoj se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren.

Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad radnika prema utvrđenoj radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično preko tjedna ili mjeseca u prijedpodnevnom (I. smjena - od 06 do 14 sati), poslijepodnevnom (II. smjena - od 14 do 22 sata) ili noćnom (III. smjena - od 22 do 06 sati) dijelu dana.

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

Članak 40.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

1. ako je radnik završio poslijediplomski specijalistički studij u trajanju od jedne godine - za 5%,
2. ako je radnik završio poslijediplomski specijalistički studij u trajanju dužem od jedne godine - za 7%,
3. radniku sa stečenim magisterijem znanosti - za 8%,
4. radniku sa stečenim doktoratom znanosti - za 15%.

Odredba stavka 1. ovoga članka ne primjenjuje se na plaću ravnatelja ustanove.

Članak 41.

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

Članak 42.

Radniku za ostvarene natprosječne rezultate rada, ravnatelj može povećati plaću do 15% za razdoblje kada su rezultati postignuti.

Radniku plaća može na temelju stavka 1. ovoga članka biti povećana najviše za tri mjeseca u tijeku godine. Za isti mjesec plaća ne može biti povećana svim radnicima ustanove.

Ukupnu najviše dopuštenu godišnju masu sredstava za uvećanja plaće na temelju stavka 1. ovoga članka određuje Osnivač.

Postotak uvećanja ravnatelj utvrđuje samostalno ili na prijedlog radnika koji neposredno rukovode i nadgledaju rad radnika.

Ravnatelj će koristiti mogućnost stimulacije radnika iz stavka 1. ovoga članka prije svega kada pojedini radnik svojim doprinosom u osobito značajnoj mjeri doprinosi uspješnosti obavljanja djelatnosti ili ugledu ustanove.

Članak 43.

Mentor kojeg je ravnatelj ustanove imenovao pripravniku ima pravo na jednokratno uvećanje osnovne plaće bez stalnog dodatka od 25%. Naknada se isplaćuje prilikom obračuna plaće za mjesec u kojem je okončan pripravnički staž.

Članak 44.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, za invalide rada prvih 7 dana pripada mu naknada plaće u visini 95% od njegove prosječne osnovne bruto plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

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

U slučajevima kada radnik ima pravo na naknadu plaće na teret sredstava obveznog zdravstvenog osiguranja pripada mu razlika između naknade za bolovanje koju prima od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje i visine naknade iz stavka 1. ovoga članka za razdoblje kako je određeno stavkom 2. ovoga članka, ako je to za njega povoljnije. Radnik dostavlja dokaz o visini uplaćene naknade za bolovanje koju prima od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, kada poslodavac nema uvid u istu, a poslodavac isplaćuje razliku na prvoj sljedećoj isplati plaće.

V. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 45.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u neto iznosu jednakom neto iznosu regresa koji se odnosne godine isplaćuje u upravnim tijelima Osnivača.

Regres iz stavka 1. ovoga članka bit će isplaćen u cijelosti, jednokratno.

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

Članak 46.

Radniku će se za Uskrs dati dar u naravi čija vrijednost je jednaka vrijednosti dara kod Osnivača.

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

Članak 47.

Ugovorne strane su sporazumne da će poslodavac svakom radniku isplatiti jednokratni dodatak - božićnicu, u neto iznosu jednakom neto iznosu božićnice koji se odnosne godine isplaćuje u upravnim tijelima Osnivača.

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

Članak 48.

Ugovorne strane su sporazumne da svaki radnik ima pravo na naknadu za troškove prehrane u visini neoporezivog iznosa od 796,34 EUR godišnje, koja se isplaćuje u jednakim mjesečnim iznosima od 66,36 EUR, uz isplatu plaće.

Radnik ima pravo na isplatu naknade iz stavka 1. ovog članka neovisno o korištenju godišnjeg odmora, a umanjuje se razmjerno vremenu provedenom na bolovanju i na plaćenom dopustom dužem od 7 dana.

Članak 49.

Radnik ima pravo na isplatu jednokratnog dodatka na mjesečnu plaću na ime nagrade za radne rezultate u neto iznosu jednakom neto iznosu dodatka na ime nagrade za radne rezultate koji se odnosne godine isplaćuje u upravnim tijelima Osnivača.

Pravo na dodatak iz stavka 1. ima radnik koji je u radnom odnosu na dan kad se isplaćuje dodatak, i to razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje to pravo.

U broj mjeseci provedenih na radu ne uračunava se razdoblje kada radnik ne radi za vrijeme privremene nesposobnosti za rad ili korištenja prava na mirovanje radnog odnosa ili neplaćenog dopusta u razdoblju dužem od 90 dana.

Dodatak iz stavka 1. isplatit će se najkasnije do 31. prosinca.

Članak 50.

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na otpremninu jednaku otpremnini koja se na dan prestanka radnog odnosa isplaćuje u upravnim tijelima Osnivača.

U slučaju da radnik u posljednja tri mjeseca prije odlaska u mirovinu ima neto plaću manju od prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca, kao osnovica za isplatu otpremnine uzima se prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Članak 51.

Član kućanstva radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada

2 prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravni osobama RH u prethodna tri mjeseca i troškovi pogreba

- smrti radnika troškovi pogreba

Troškovima pogreba iz stavka 1. razumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Članak 52.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha ili maćehe, pastorčadi, posvojenika i posvojitelja u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Članak 53.

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

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca,
- za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole 70% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca,
- za dijete do redovno završene srednje škole 90% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Maksimalan mjesečni iznos koji mogu primati osobe iz stavka 1. je 1.061,78 EUR bez obzira na broj djece i uzrast djece.

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

Članak 54.

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

- nastanak teške invalidnosti na radu 2 prosječne mjesečne neto plaće
- bolovanje dužeg od 90 dana 1 prosječna mjesečna neto plaća
- nastanak teške invalidnosti radnika, maloljetnog djeteta ili supružnika radnika 1 prosječna mjesečna neto plaća
- za rođenje djeteta 1 prosječna mjesečna neto plaća.

Prosječna mjesečna neto plaća iz st. 1. ovog članka je prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Radnik ima pravo na pomoć iz stavka 1. podstavka 1. i 3. ovoga članka jedanput, samo u godini nastanka invaliditeta.

Radnik ima jednom godišnje pravo na pomoć svaki put kada nastupi neki od događaja iz stavka 1. podstavaka 2. i 4., ali po svakoj od navedenih osnova najviše jedanput godišnje.

Za otklanjanje posljedica nastalih nepogodom (poplava, požar, udar groma i dr.) koja je prouzročila štetu na imovini radnika (izuzev osobnih vozila i sl.), izuzev šteta koje su namjerno izazvane ili koje su nastale zbog nemara, krajnje nepažnje ili nepoduzimanja propisanih mjera zaštite, radnik ima pravo, jedanput godišnje, na 1 prosječnu mjesečnu neto plaću.

Teškim invalidom u smislu stavka 1. smatra se osoba s utvrđenim fizičkim ili mentalnim invaliditetom višim od 70% što se dokazuje rješenjem nadležne službe.

Članak 55.

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

isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka može biti ostvareno jednom tijekom kalendarske godine.

Članak 56.

Radniku upućenom na službeno putovanje u zemlji pripada dnevnicu u visini maksimalnog iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja.

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

Članak 57.

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

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

U slučaju kada radnik radi potrebe posla mora dolaziti na radno mjesto izvan utvrđenog rasporeda radnog vremena, naknada za prijevoz isplatit će mu se srazmjerno broju dolazaka na posao u tom mjesecu.

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

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla isplaćuje se u roku iz članka 36. ovog Ugovora.

Članak 58.

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

Članak 59.

Poslodavac je dužan osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodno vrijeme tijekom 24 sata i to za slučaj:

- smrti uslijed nezgode 7.963,37 EUR
- smrti uslijed bolesti 3.981,68 EUR
- trajnog invaliditeta uslijed nezgode do 13.272,28 EUR

Članak 60.

Ugovorne strane su sporazumne da će, u okviru svojih prava i obveza, razraditi mogućnosti sudjelovanja u zadovoljavanju stambenih potreba radnika.

Članak 61.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u ustanovi, odnosno u pravnim prednicima ustanove u kojoj radi, i to za navršenih:

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

- 25 godina 2,0 prosječne mjesečne neto plaće,
- 30 godina 2,5 prosječne mjesečne neto plaće,
- 35 godina 3,0 prosječne mjesečne neto plaće,
- 40 godina 3,5 prosječne mjesečne neto plaće,
- 45 godina 4,0 prosječne mjesečne neto plaće.

isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu, a najranije 30 dana prije stjecanja prava na isplatu ukoliko podnese pisani zahtjev poslodavcu i ranija isplata bude odobrena.

Članak 62.

Ugovorne strane sporazumne su da će poslodavac radniku za svako dijete koje do 31.12. tekuće godine navršava 15 i manje godina starosti u prigodi Dana svetog Nikole isplatiti iznos u visini maksimalnog iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez najkasnije do 5. prosinca tekuće godine.

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

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

VI. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 63.

Odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obavezno se dostavljaju radniku u pisanom obliku, s obrazloženjem i uputom o pravnom lijeku.

Članak 64.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na odluku iz čl. 63. ovoga Ugovora, ravnatelj ili druga ovlaštena osoba dužni su prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to radnik u podnijetom prigovoru zahtijeva.

Ako Sindikat ne dostavi mišljenje iz stavka 1. ovoga članka u roku od pet dana, postupak povodom prigovora može biti nastavljen bez razmatranja mišljenja Sindikata.

Članak 65.

Kad radnik daje otkaz, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako s poslodavcem ili osobom koju on za to ovlasti ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

Članak 66.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu (redoviti otkaz) ako za to ima opravdan razlog u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovan otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovan otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Poslovno i osobno uvjetovan otkaz ugovora o radu dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na drugim odgovarajućim poslovima ili ga ne može osposobiti za rad na drugim poslovima.

Poslodavac koji je zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga otkazao radniku, ne smije 6 mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku 6 mjeseci nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Poslodavac i radnik mogu izvanredno otkazati ugovor o radu pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Članak 67.

Radnik, kojem prestaje radni odnos zbog poslovno uvjetovanog otkaza, ima pravo na otpremninu u visini jedne njegove prosječne neto mjesečne plaće isplaćene mu u zadnja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku godinu radnog staža u ustanovi, a najviše osam prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, vodeći računa o planiranim sredstvima u financijskom planu ustanove.

Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se radniku posljednjeg dana rada.

Radnik ostvaruje pravo na otpremninu nakon dvije godine neprekidnog rada kod poslodavca.

Članak 68.

Ako poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti zbog tehnoloških ili organizacijskih razloga namjerava u razdoblju od šest mjeseci otkazati ugovor o radu za najmanje petero radnika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška radnika.

Za izradu i donošenje programa zbrinjavanja viška radnika iz stavka 1. ovoga članka odgovarajuće se primjenjuje odredba Zakona o radu.

Prilikom izrade programa zbrinjavanja viška radnika poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti dužan je prethodno zatražiti mišljenje Sindikata.

Članak 69.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok za radnika je:

- dva tjedna ako u ustanovi radi neprekidno manje od 1 godine,
- jedan mjesec ako u ustanovi radi neprekidno 1 godinu,
- dva mjeseca ako u ustanovi radi neprekidno 2 godine,
- tri mjeseca ako u ustanovi radi neprekidno 5 godina,
- četiri mjeseca ako u ustanovi radi neprekidno 10 godina,
- pet mjeseci ako u ustanovi radi neprekidno 15 godina,
- šest mjeseci ako u ustanovi radi neprekidno 20 i više godina.

Neprekidnim radom u ustanovi razumijeva se i neprekidni rad u pravnim prednicima ustanove.

Članak 70.

Radniku kojemu se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u članku 69. ovoga Kolektivnog ugovora.

Članak 71.

Nakon što prestane obavljati poslove ravnatelja, osobi koja je na dan imenovanja na položaj ravnatelja bila radnik ustanove osigurava se rad na radnom mjestu njene stručne spreme.

VII. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 72.

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

Zaštita od diskriminacije se provodi u skladu sa zakonom.

Članak 73.

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

Članak 74.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano nekim od temelja iz članka 72. ovoga Kolektivnog ugovora, a ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Za izraze »uznemiravanje« i »spolno uznemiravanje« koristi se zajednički izraz »uznemiravanje«.

Članak 75.

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

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi,
- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj.

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

Članak 76.

Svi radnici su dužni, pri obavljanju poslova svojega radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge radnike te spriječiti uznemiravanje od strane drugih radnika i trećih osoba i o uznemiravanju obavijesti osobu iz članka 77. ovoga Ugovora.

Članak 77.

Radi zaštite privatnosti i dostojanstva radnika koji je podnio prijavu, postupak utvrđivanja uznemiravanja povjerljive je naravi.

Zaprimanje i rješavanje pritužaba vezanih za uznemiravanje nadležna je ovlaštena osoba koju opunomoći ravnatelj.

Članak 78.

Radnik pokreće postupak za utvrđivanje uznemiravanja pisanom ili usmenom pritužbom ovlaštenoj osobi iz prethodnog članka.

O usmenoj pritužbi sastavlja se bilješka koju potpisuje radnik koji je pritužbu podnio.

Ovlaštena osoba dužna je, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprječavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije sljedećega radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje. O očitovanju radnika sastavlja se bilješka koju taj radnik potpisuje.

Ovlaštena osoba, ako ocijeni da je to potrebno, provest će i druge relevantne radnje, poput suočenja radnika koji je podnio pritužbu i radnika na kojeg se pritužba odnosi, saslušati i druge osobe koje imaju saznanja o činjenicama vezanim za uznemiravanje i dr., kako bi na dokazan način utvrdio navode iz pritužbe.

Ako se pritužba radi uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnom odnosu u ustanovi, ovlaštena osoba će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđenja činjeničnog stanja iz pritužbe, imajući na umu zaštitu dostojanstva radnika ustanove.

Članak 79.

O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojeg ovlaštena osoba, ako je utvrdila uznemiravanje, donosi odluku o mjeri zaštite dostojanstva.

Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od osam dana od dana primitka pritužbe o uznemiravanju. Ako ovlaštena osoba u roku iz prethodnog stavka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzela očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan 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.

Članak 80.

Uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja, ovlaštena osoba, kada utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, predlaže poslodavcu neku od sljedećih mjera o zaštiti dostojanstva:

- izmjena rasporeda rada tako da se izbjegne kontakt uznemiravanog i radnika koji je izvršio uznemiravanje;
- razmjestaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru;
- usmeno upozorenje radnika koji je izvršio uznemiravanje;
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje uz najavu mogućnosti njegova oštrijeg sankcioniranja, u skladu s propisima;
- poduzeti odgovarajuće mjere zbog povrede obveze iz radnog odnosa.

Članak 81.

Za slučaj da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu u ustanovi, a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiranim radnikom, ustanova može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja poduzeti sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim poslodavcem;
- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanje konkretnih mjera predviđenih propisima kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje.

Članak 82.

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

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

VIII. INFORMIRANJE

Članak 83.

Sindikat je dužan odluku o izboru, odnosno o imenovanju sindikalnog povjerenika dostaviti poslodavcu i Osnivaču.

Poslodavac je dužan radniku i Sindikatu osigurati informacije o prijedlozima odluka koje će razmatrati odgovarajuće tijelo upravljanja, a koje su od značaja za ekonomski i socijalni položaj radnika.

Kada se na sjednici upravnog vijeća ustanove odlučuje o pravima zaposlenih, Sindikatu se dostavljaju pozivi s materijalima za sjednicu te omogućuje sudjelovanje sindikalnog povjerenika na sjednici.

Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika.

IX. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 84.

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

Članak 85.

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

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrati će se pritisak poslodavca ili njegovog predstavnika na radnike članove Sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 86.

Sindikat se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim Ugovorom.

Članak 87.

Aktivnost sindikalnog povjerenika ne smije biti sprečavan ili ometan ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim Ugovorom.

Članak 88.

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to tri sata po članu sindikata godišnje, što znači da ima pravo za vrijeme redovnog radnog vremena obavljati sindikalne aktivnosti i to tri sata po članu sindikata godišnje.

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 konferencija u zemlji i inozemstvu.

Sindikalni povjerenik prava iz stavka 1. i 2. ovoga članka može koristiti u mjeri u kojoj bitno ne remeti rokove i radne procese u kojima sudjeluje.

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

Članak 89.

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

Članak 90.

Pri donošenju odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim predstavnikom Sindikata o namjeravanoj odluci i mora mu, pravodobno dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj radnika.

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

- o promjenama u unutarnjem ustrojstvu ustanove,
- o promjenama u platnom sustavu,
- o planu i mjerama zapošljavanja, odnosno smanjivanja broja zaposlenih,
- o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- o mjerama u svezi zaštite radnika,
- o uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada,
- o rasporedu radnog vremena.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može, najdulje u roku od osam dana od dostave odluka iz stavka 2. ovoga članka, poslodavcu dati primjedbe u protivnom se smatra da Sindikat nema primjedbe.

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

Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ovoga članka o savjetovanju sa sindikalnim povjerenikom ili drugim predstavnikom sindikata ne može stupiti na snagu.

Članak 91.

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

Predstavnik poslodavca je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku radnika, u najkraćem mogućem roku a najkasnije u roku od tri dana od predaje pisanog zahtjeva za prijam.

Članak 92.

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

- prostoriju za rad i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa, Interneta i dr. raspoloživih tehničkih pomagala,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska te oglašavanja na oglasnim pločama za sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima po odluci sindikata,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, a prema potrebi, i drugih davanja preko isplatnih lista u računovodstvu, odnosno prigodom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a na temelju pisane izjave članova Sindikata (pristupnica i sl.).

Članak 93.

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 uticaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primiti primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenju mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima radnika,
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocjeni da su ugroženi život i zdravlje radnika,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike za rad na siguran način.

X. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 94.

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

Članak 95.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće od tri člana, od kojih jednog imenuje Grad Opatija, jednoga sindikati potpisnici ovog Ugovora, a trećeg - kao predsjednika, sporazumno obje strane sa liste miritelja Gospodarsko-socijalnog vijeća za Primorsko-goransku županiju.

Članak 96.

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 97.

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

Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

Članak 98.

Mirenje je uspelo ako obje ugovorene strane prihvate pisani prijedlog nagodbe.

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

XI. ŠTRAJK

Članak 99.

Ako postupak mirenja ne uspije, Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga da bi zaštitio i promicao ekonomske i socijalne interese svojih članova.

Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikat koristi sindikalna pravila o štrajku, u skladu sa zakonom.

Članak 100.

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

U pismu u kojem se najavljuje štrajk mora se naznačiti razlog za štrajk, mjesto, dan, način provedbe i vrijeme početka štrajka.

Članak 101.

Prigodom organiziranja i poduzimanja štrajka, organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih.

Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost ljudi, osobito djece i imovine.

Članak 102.

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

Članak 103.

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

Pravila iz stavka 1. ovoga članka sadrže osobito odredbe o radnim mjestima i broju zaposlenika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, sa ciljem da se omogući nužni rad i nužni inspekcijski poslovi zbog sprečavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja ljudi.

Članak 104.

Poslovi potrebni za opsluživanje onih radnika koji dobrovoljno žele raditi, a nisu određeni za obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati, ne mogu se proglasiti poslovima koji se ne smiju prekidati.

Pri određivanju poslova koji se ne smiju prekidati valja voditi računa o tome da se njima obuhvati najmanji mogući broj radnika, a da se poslovi učinkovito izvrše.

Članak 105.

Ako se pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od petnaest dana od dana dostave prijedloga poslodavca Sindikatu, pravila će utvrditi arbitraža sastav koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 95. ovoga Ugovora.

Pravila iz stavka 1. ovoga članka arbitraža je dužna donijeti u roku od petnaest dana od dana pokretanja arbitražnog postupka.

Članak 106.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 103. ovoga Ugovora do dana okončanja mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 107.

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 i spor riješio mirnim putem.

Članovi štrajkaškog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Članak 108.

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

Članak 109.

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

Članak 110.

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

XII. SOCIJALNI MIR

Članak 111.

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

Iznimno, dopušten 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 UGOVORA

Članak 112.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovoga Ugovora, ugovorne strane imenuju Zajedničku komisiju u roku od 30 dana od stupanja na snagu Ugovora.

Komisija ima šest člana, od kojih po tri člana imenuje i razrješuje gradonačelnik Grada Opatije, odnosno Sindikat. Komisija donosi pravilnik o radu.

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

Predsjednika komisije biraju ugovorene strane naizmjenično svakih dvanaest mjeseci.

Ugovorne su se strane dužne pridržavati danog tumačenja. Sjedište Zajedničke komisije je pri upravnom tijelu Grada Opatija nadležnom za kadrovske poslove.

Do imenovanja Zajedničke komisije prema ovom članku, njene poslove obavlja Zajednička komisija imenovana na temelju prethodno važećeg Kolektivnog ugovora.

Članak 113.

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

Poslodavac i Sindikat razmotriti će slučajeve sustavnog kršenja Ugovora radi preveniranja mogućih sudskih sporova i odrediti mjere za njegovu provedbu.

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

XIV. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 114.

Radnik koji je do 1. veljače 2016. godine stekao pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za neprekinuti radni staž ostvaren u djelatnosti ustanove u kojoj radi, zadržava stečeni koeficijent složenosti poslova radnog mjesta bez daljnjeg uvećanja po toj osnovi, i to za navršenih:

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

Članak 115.

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

Članak 116.

Ovaj Ugovor važi do 31. prosinca 2027. godine.

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

Članak 117.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora.

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

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

Članak 118.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

Otkazni razlog navede je u članku 5. ovog Ugovora.

Članak 119.

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

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

Članak 120.

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

Članak 121.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom zaključenja.

Ovaj Ugovor sklapa se u 8 jednakih primjeraka. Svaka ugovorna strana zadržava po dva primjerka, dok Grad Opatija dodatna dva primjerka upućuje nadležnom tijelu na registraciju.

Nakon potpisivanja ovaj se Ugovor objavljuje u »Službenim novinama Grada Opatije«.

KLASA: 152-01/24-01/13
URBROJ: 2170-12-03/1-25-1
Opatija, 3. veljače 2025.

ZA GRAD OPATIJU

Gradonačelnik
Fernando Kirigin, v.r.

ZA HRVATSKI SINDIKAT DJELATNIKA U KULTURI

Glavni tajnik
Domagoj Rebić, v.r.

ZA GKČ »V. C. EMIN« OPATIJA

Ravnateljica
Iva Mihovilić, v.r.

5.

GRAD OPATIJA, Opatija, Ulica maršala Tita 3, zastupan po gradonačelniku Grada Opatije Fernandu Kiriginu (u nastavku teksta: **Osnivač**),

i Poslodavac

FESTIVAL OPATIJA, Ustanova za organizaciju, promidžbu i posredovanje u oblasti kulture, Opatija, Zert bb, koju zastupa ravnatelj Ernie Gigante Dešković, s jedne strane,

te

HRVATSKI SINDIKAT DJELATNIKA U KULTURI, Zagreb, Ulica kneza Mislava 20, zastupan po glavnom tajniku Domagoju Rebiću (u nastavku teksta: **Sindikata**), s druge strane,

zaključili su 3. veljače 2025. godine, sljedeći

A N E K S broj III KOLEKTIVNOM UGOVORU za zaposlene u Festivalu Opatija

Članak 1.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da su sklopile Kolektivni ugovor za zaposlene u Festivalu Opatija (»Službene novine Primorsko-goranske županije«, broj 8/23 i 27/23 i »Službene novine Grada Opatije«, broj 3/24, u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor) te da u dosadašnjem razdoblju primjene Kolektivnog ugovora nije bilo teškoća.

Članak 2.

U članku 32. stavak 2. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

»Ugovorne su strane suglasne da za vrijeme dok je ovaj Ugovor na snazi osnovica za izračun plaće iznosi 707,45 EUR bruto.«

Članak 3.

Ovaj Aneks Kolektivnog ugovora stupa na snagu danom potpisivanja, a obračun plaće radnika u Festivalu Opatija sukladno ovom Aneksu Kolektivnog ugovora primjenjuje se počevši od obračuna plaće za siječanj 2025. godine koja se isplaćuje u veljači 2025. godine.

Ovaj Aneks Kolektivnog ugovora sklapa se u 8 jednakih primjeraka. Svaka ugovorna strana zadržava po dva primjerka, dok Grad dodatna dva primjerka dostavlja nadležnom tijelu.

Nakon potpisivanja ovaj se Aneks Kolektivnog ugovora objavljuje u »Službenim novinama Grada Opatije«.

KLASA: 152-01/24-01/13
URBROJ: 2170-12-03/1-25-1
Opatija, 3. veljače 2025.

ZA GRAD OPATIJU
Gradonačelnik
Fernando Kirigin, v.r.

**ZA HRVATSKI SINDIKAT DJELATNIKA
U KULTURI**
Glavni tajnik
Domagoj Rebić, v.r.

ZA FESTIVAL OPATIJA
Ravnatelj
Ernie Gigante Dešković, v.r.

6.

GRAD OPATIJA, Opatija, Ulica maršala Tita 3, koji zastupa gradonačelnik Fernando Kirigin (u daljnjem tekstu: Grad), kao poslodavac

i

**SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH SLUŽBENIKA I
NAMJEŠTENIKA REPUBLIKE HRVATSKE**, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV. br. 2, koji zastupa predsjednica Iva Šušaković (u daljnjem tekstu: Sindikat), zaključili su 30. siječnja 2025. godine, sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Opatije

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

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

(2) Ovim se Ugovorom utvrđuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada službenika i namještenika zaposlenih u upravnim tijelima te ustrojstvenim jedinicama izvan sustava upravnih tijela Grada Opatije (u daljnjem tekstu: službenici i namještenici).

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

Članak 2.

(1) Pod pojmom službenik i namještenik u smislu ovoga Ugovora razumijevaju se službenici i namještenici zaposleni u upravnim tijelima te ustrojstvenim jedinicama izvan sustava upravnih tijela Grada Opatija na neodređeno ili na određeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćenim radnim vremenom i vježbenici.

(2) Ovlasti i obveze koje na temelju ovog Ugovora u odnosu na ostale službenike i namještenike imaju pročelnici upravnih tijela, u odnosu na pročelnike te voditelje ustrojstvenih jedinica izvan sustava upravnih tijela ima gradonačelnik.

(3) U smislu ovog Ugovora:

- prosječna mjesečna neto plaća je prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca,
- članovi uže obitelji su bračni drug, dijete, roditelji, očuh i maćeha, brat ili sestra, pastorčad i posvojenici, dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje, posvojitelj i osoba koju je prema zakonu službenik i namještenik dužan uzdržavati,
- radni staž ostvaren u upravnim tijelima Grada Opatije i njihovim pravnim prednicima je ukupan neprekinuti radni staž u ranijim tijelima Skupštine općine Opatija, Stambenom poduzeću Opatija, RZ SIZ stanovanja Opatija, RZ SIZ komunalnih djelatnosti, RZ SIZ stambeno-komunalnih djelatnosti i lokalnih cesta, Fondu u stambeno i komunalnom gospodarstvu Općine Opatija i u svim upravnim tijelima Grada Opatija, pod uvjetom da nije bilo prekida službe, odnosno radnog odnosa.

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

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

Članak 3.

(1) Odredbe ovoga Ugovora primjenjuju se na službenike i namještenike zaposlene u upravnim tijelima te ustrojstvenim jedinicama izvan sustava upravnih tijela Grada Opatija neposredno, osim u slučajevima kada su pojedina pitanja za službenike i namještenike povoljnije uređena drugim propisima ili općim aktom.

(2) Na pitanja koja nisu uređena ovim Ugovorom primjenjuju se drugi propisi ili opći akti.

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

2. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Radno vrijeme

Članak 5.

(1) Puno radno vrijeme službenika i namještenika je 40 sati tjedno.

(2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

(3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, pročelnici upravnih tijela mogu radno vrijeme komunalnih redara, prometnih redara, domara i spremačica, a drugih zaposlenika kada za

to postoji prijevika potreba, raspoređivati na drugi način, u okviru tjednog fonda od 40 radnih sati.

(4) Osim raspoređivanja iz stavka 3. ovoga članka, pročelnici upravnih tijela mogu za navedene poslove, kada u potrebi njihova obavljanja postoje sezonske oscilacije tijekom godine, preraspodijeliti radno vrijeme, sukladno općim propisima o radu, pri čemu preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punoga ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci.

(5) Službenik i namještenik mora biti pismeno obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena koje odstupa od uobičajenog rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika.

Članak 6.

Službenici i namještenici počinju s radom u 8:00 sati, a završavaju s radom u 16:00 sati.

Članak 7.

(1) Službenik i namještenik koji radi puno radno vrijeme, kao i najmanje 6 sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi čelnik upravnog tijela ili osoba koju on ovlasti.

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

(3) Između dva uzastopna radna dana službenik i namještenik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

(4) Službenik i namještenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

(5) Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

(6) Ako je prijeko potrebno da službenik i namještenik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

(7) Ako službenik i namještenik zbog naravi ili potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 5. ovoga članka, može ga koristiti naknadno, prema pisanoj odluci čelnika upravnog tijela na prijedlog neposredno nadređene osobe, sukladno općim propisima o radu.

Godišnji odmor

Članak 8.

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

Članak 9.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora službeniku i namješteniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u pret hodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 10.

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

Članak 11.

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

(2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 12.

Službenik i namještenik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor sukladno općim propisima o radu.

Članak 13.

Službenik i namještenik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada u slučajevima određenima općim propisima o radu.

Članak 14.

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

1. s obzirom na složenost poslova:
 - zaposleni na radnim mjestima za koje je utvrđen uvjet stručnog znanja magistra struke ili stručnog specijalista 5 dana
 - zaposleni na radnim mjestima za koje je utvrđen uvjet stručnog znanja sveučilišnog prvostupnika struke ili stručnog prvostupnika struke 4 dana
 - zaposleni na radnim mjestima za koje je utvrđen uvjet stručnog znanja srednje stručne spreme 3 dana
 - zaposleni na radnim mjestima za koja je utvrđen uvjet stručnog znanja niži od srednje stručne spreme 2 dana
2. s obzirom na dužinu radnog staža:
 - 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
3. s obzirom na uvjete rada:
 - rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada 2 dana
 - rad u smjenama, ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom 1 dan
4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom (smatra se dijete do 18. godine života) 2 dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete još po 1 dan
 - samohranom roditelju maloljetnog djeteta 3 dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu 3 dana
 - osobi s invaliditetom 3 dana

5. s obzirom na ostvarene rezultate rada:

- zaposlenom koji je ocijenjen ocjenom »odličan« 4 dana
- zaposlenom koji je ocijenjen ocjenom »vrlo dobar« 3 dana
- zaposlenom koji je ocijenjen ocjenom »dobar« 2 dana

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama od 1. do 5. stavka 1. ovoga članka s time da ukupan broj dana godišnjeg odmora ne može biti veći od 35 dana.

(3) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti kraće od trajanja propisanog u članku 8. ovog Ugovora.

Članak 15.

Slijepi službenik i namještenik te službenik i namještenik donator organa ima pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora, ako to pravo ne ostvaruje primjenom mjerila iz članka 14. ovog Ugovora.

Članak 16.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora, što ga donosi čelnik upravnog tijela.

Članak 17.

(1) Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora, čelnik upravnog tijela donosi, za svakog službenika i namještenika posebno, rješenje kojim utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 14. ovoga Ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora, vodeći računa i o pisanoj želji svakoga službenika i namještenika.

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

Članak 18.

(1) Službenik i namještenik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dijelovima ako je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 10 dana.

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

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

Članak 19.

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

Članak 20.

U slučaju prestanka rada zbog prelaska na rad drugom poslodavcu, službenik i namještenik ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo u upravnom tijelu u kojem mu prestaje radni odnos, u skladu sa člancima 14. i 15. ovoga Ugovora, odnosno pravo na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, sukladno općim propisima o radu.

Članak 21.

Službenik i namještenik ima pravo koristiti dva puta godišnje po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan pismeno obavijestiti neposredno nadređenu osobu, najmanje jedan dan prije.

Članak 22.

(1) Službeniku i namješteniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova.

(2) Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi čelnik upravnog tijela.

(3) Službeniku i namješteniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljavanje korištenja godišnjeg odmora.

Članak 23.

(1) Službenik i namještenik 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 smatraju se stvarni troškovi prijevoza kojega je službenik i namještenik koristio u polasku i povratku iz mjesta stanovanja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

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

Plaćeni dopust

Članak 24.

(1) Službenik i namještenik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini, za važne osobne potrebe, osobito:

- | | |
|--|---------------|
| 1. zaključenje braka | 5 radnih dana |
| 2. rođenje djeteta | 5 radnih dana |
| 3. smrt člana uže obitelji | 5 radnih dana |
| 4. smrt djeda ili bake, unuka, roditelja bračnog druga, snahe ili zeta, ostalih srodnika u pravoj liniji i njihovih supružnika | 2 radna dana |
| 5. selidba u istom mjestu stanovanja | 2 radna dana |
| 6. selidba u drugo mjesto stanovanja | 3 radna dana |
| 7. za svako dobrovoljno davanje krvi | 2 radna dana |
| 8. teška bolest djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja | 3 radna dana |
| 9. nastup na kulturnim i sportskim priredbama | 2 radna dana |
| 10. sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. | 2 radna dana |
| 11. otklanjanja štetnih posljedica elementarne nepogode | 5 radnih dana |

(2) Dobrovoljni davatelj krvi bira kada će koristiti dane plaćenog dopusta u terminu određenom u dogovoru s čelnikom upravnog tijela.

Članak 25.

Službenik i namještenik ima pravo na plaćeni dopust za polaganje državnoga stručnog ispita te drugoga propisanog stručnog ispita, prvi put, u trajanju od sedam radnih dana.

Članak 26.

Za vrijeme stručnoga ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, službeniku i namješteniku se za pripremanje i polaganje ispita može odobriti godišnje do sedam radnih dana plaćenog dopusta.

Članak 27.

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

(2) Za pripremanje i polaganje završnog ispita službenik i namještenik, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na još pet radnih dana plaćenog dopusta.

(3) Ako to okolnosti zahtijevaju, službeniku i namješteniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 90 radnih dana u jednoj godini.

Članak 28.

Ako okolnost iz članka 24. i 25. ovoga Ugovora nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), službenik i namještenik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi.

Članak 29.

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

Neplaćeni dopust**Članak 30.**

(1) Službeniku i namješteniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova upravnog tijela, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije, i to:

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

(2) Ako to okolnosti zahtijevaju, službeniku i namješteniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti i u trajanju dužem od 30 dana.

Članak 31.

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

3. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU**Članak 32.**

(1) Upravna su tijela dužna osigurati uvjete za zdravlje i sigurnost službenika i namještenika na radu.

(2) Upravna će tijela poduzeti sve zakonske mjere za zaštitu života te sigurnost i zdravlje službenika i namještenika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu i pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

(3) Upravna su tijela dužna osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad osoba s invaliditetom, u skladu s posebnim propisima.

Članak 33.

(1) Dužnost je svakog službenika i namještenika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju i o sigurnosti i zdravlju drugih službenika i namještenika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osiguralo upravno tijelo, odnosno drugo nadležno tijelo te osposobljenošću koju je stekao svojim obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem.

(2) Službenik ili namještenik 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 službenike i namještenike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je, prema posebnim propisima ili pravilima struke, bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

4. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE**Članak 34.**

(1) Plaću službenika i namještenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

(2) Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen službenik ili namještenik i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

(3) Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu i druga uvećanja plaće.

Članak 35.

(1) Osnovica za obračun plaće utvrđuje se u visini od 750,43 EUR bruto, počevši od obračuna plaće za siječanj 2025. godine koja se isplaćuje u veljači 2025. godine.

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

(3) U slučaju promjene osnovice zaključuje se Aneks ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 36.

Osnovica za obračun plaće utvrđena u članku 35. ovoga Kolektivnog ugovora ne može se smanjivati za vrijeme dok je ovaj Kolektivni ugovor na snazi osim u slučaj iz članka 4. Ugovora.

Članak 37.

(1) Službeniku i namješteniku pripada dodatak za radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5% od dana stjecanja prava.

(2) Dodatak za radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta iz članka 34. stavka 2. ovog Ugovora pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 38.

(1) Plaća se isplaćuje unatrag, jedanput mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do 5. dana u mjesecu.

(2) Od jedne do druge isplate plaće ne može proći više od 35 dana.

Članak 39.

Službenici i namještenici primaju plaću i ostala primanja putem tekućih računa banaka prema osobnom odabiru.

Članak 40.

Koeficijenti za obračun plaće uređuju se sukladno zakonu.

Članak 41.

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

Članak 42.

(1) Osnovna plaća službenika i namještenika bit će uvećana za svaki sat rada:

- za rad noću	50%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom	35%
- za rad nedjeljom	50%
- za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni	10%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata	10%

(2) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

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

(4) O pasivnom dežurstvu se izdaje pisani nalog s vremenom početka i završetka pasivnog dežurstva službenika i namještenika.

(5) Ako službenik i namještenik radi na blagdane, te neradne dane utvrđene zakonom ima pravu na plaću uvećanu za 100%.

(6) Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad službenika i namještenika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji službenik i namještenik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u prijednevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom (treća smjena) dijelu dana.

(7) Rad u prvoj smjeni, u smislu odredbi ovoga članka, je od 6 do 14 sati, u drugoj smjeni od 14 do 22 sata i u trećoj smjeni od 22 sata do 6 sati.

(8) Prekovremenim radom, kad je rad službenika i namještenika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat rada duži od 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom i nedjeljom, osim u slučaju preraspodjele radnog vremena.

(9) Službenik i namještenik sam odlučuje da li će koristiti slobodne dane s osnova prekovremenog rada ili će tražiti uvećanje plaće s te osnove.

(10) Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, službenik ili namještenik može koristiti jedan ili više slobodnih 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.

(11) Prekovremeni rad pojedinog službenika i namještenika može trajati duže od 180 sati godišnjeg zakonskog ograničenja ali ne smije trajati duže od 200 sati godišnje.

Članak 43.

(1) Osnovna plaća uvećat će se:

1. ako je zaposlenik završio poslijediplomski specijalistički studij u trajanju od jedne godine - za 5%,
2. ako je zaposlenik završio poslijediplomski specijalistički studij u trajanju dužem od jedne godine - za 7%,
3. zaposleniku sa stečenim magisterijem znanosti - za 8%,
4. zaposleniku sa stečenim doktoratom znanosti - za 15%.

(2) Kada je odlukom Gradskog vijeća propisano da se na prava gradonačelnika i zamjenika gradonačelnika primjenjuju odredbe općih akata Grada koji se primjenjuju na službenike i namještenike u gradskim upravnim tijelima, stavak 1. ovoga članka ne primjenjuje se na plaću gradonačelnika, niti zamjenika gradonačelnika.

Članak 44.

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

Članak 45.

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

Članak 46.

(1) Ako je službenik i namještenik odsutan s rada zbog bolovanja prva 42 dana, za invalide rada prvih 7 dana, pripada mu naknada plaće u visini 95% od njegove prosječne osnovne neto plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

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

(3) U slučajevima kada službenik ili namještenik ima pravo na naknadu plaće na teret sredstava obveznog zdravstvenog osiguranja pripada mu razlika između naknade za bolovanje koju prima od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje i visine naknade iz stavka 1. ovog članka za razdoblje kako je određeno stavkom 2. ovog članka, ako je to za njega povoljnije. Službenik ili namještenik dostavlja dokaz o visini uplaćene naknade za bolovanje koju prima

od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, kada poslodavac nema uvid u istu, a poslodavac isplaćuje razliku na prvoj sljedećoj isplati plaće.

(4) Službeniku ili namješteniku koji je navršio 65 godina života i zadržan je u službi temeljem posebnog zakona koji regulira službeničke odnose u lokalnoj samoupravi, pripada naknada za bolovanje kako je određeno stavkom 1. i 2. ovog članka. Za ostalo razdoblje privremene nesposobnosti za rad pripada mu naknada plaće u visini 50% od njegove prosječne osnovne neto plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

5. OSTALA MATERIJALNA PRAVA SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA

Članak 47.

Ugovorne strane su sporazumne da će poslodavac svakom službeniku i namješteniku isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora i jednokratni dodatak- božićnicu sukladno člancima 48. i 50. ovog Ugovora, na način da ukupan zbroj iznosa ovih materijalnih prava ne prelazi iznos na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Članak 48.

(1) Za vrijeme dok važi ovaj Ugovor službeniku i namješteniku isplatit će se regres za korištenje godišnjeg odmora u neto iznosu od 350,00 EUR.

(2) Regres će biti isplaćen u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

(3) Službenik i namještenik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na isplatu regresa razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Članak 49.

Svaki službenik i namještenik ima povodom Uskrsa pravo na dar u naravi u visini od 130,00 EUR.

Članak 50.

(1) Za vrijeme dok važi ovaj Ugovor službeniku i namješteniku isplatit će se jednokratni dodatak - božićnicu u neto iznosu od 350,00 EUR, a mora biti isplaćena do 20. prosinca tekuće godine.

(2) Pravo na božićnicu ima službenik i namještenik koji je u službi, odnosno radnom odnosu, minimalno šest mjeseci i na dan kada se isplaćuje božićnica i to razmjerno broju mjeseci provedenih u službi, odnosno radnom odnosu.

Članak 51.

(1) Ukoliko se tijekom godine ostvare proračunski prihodi, iz kojih se financiraju materijalna prava službenika i namještenika, iznad planskih veličina, poslodavac će isplatiti iznos do 350,00 EUR neto, kao jednokratni dodatak na mjesečnu plaću na ime nagrade za radne rezultate, uzimajući u obzir planirana i raspoloživa sredstva u proračunu za ovu namjenu.

(2) Pravo na dodatak iz stavka 1. ima službenik i namještenik koji je u službi, odnosno radnom odnosu, na dan kada se isplaćuje dodatak i to razmjerno broju mjeseci provedenih u službi, odnosno radnom odnosu u godini za koju ostvaruje to pravo.

(3) U broj mjeseci provedenih na radu ne uračunava se razdoblje kada radnik ne radi za vrijeme privremene nesposobnosti za rad ili korištenja prava na mirovanje radnog odnosa ili neplaćenog dopusta u razdoblju dužem od 90 dana.

(4) Dodatak iz stavka 1. isplatit će se najkasnije do 31. prosinca.

Članak 52.

(1) Ugovorne strane su sporazumne da svaki službenik i namještenik ima pravo na naknadu za troškove prehrane u visini neoporezivog iznosa od 1.200,00 EUR godišnje, koja se isplaćuje u jednakim mjesečnim iznosima od 100,00 EUR, uz isplatu plaće.

(2) Službenik i namještenik ima pravo na isplatu naknade iz stavka 1. ovog članka neovisno o korištenju godišnjeg odmora, a umanjuje se razmjerno vremenu provedenom na bolovanju i na plaćenom dopustom dužem od 7 dana.

Članak 53.

(1) Službeniku i namješteniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od tri njegove prosječne neto plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

(2) Službeniku i namješteniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od tri prosječne mjesečne neto plaće ako je to za njega povoljnije.

Članak 54.

(1) Član kućanstva službenika i namještenika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti službenika i namještenika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada 2 prosječne mjesečne neto plaće i troškovi pogreba
- smrti službenika i namještenika troškovi pogreba

(2) Troškovima pogreba iz stavka 1. ovoga članka razumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće.

Članak 55.

Službenik i namještenik ima pravo na pomoć u slučaju smrti bračnog druga, djeteta, roditelja, očuha ili maćehe, pastorčadi, posvojenika i posvojitelja u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće.

Članak 56.

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

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

(2) Grad se obvezuje isplatiti navedeni iznos koji se ne povećava u odnosu na broj djece umrlog službenika i namještenika.

(3) Osobe iz stavka 1. ovoga članka imaju pravo na pomoć ako ne ostvaruju pravo na obiteljsku mirovinu po osnovi smrti službenika i namještenika.

Članak 57.

(1) Službenik i namještenik ima pravo na pomoć, jedanput godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:

1. nastanka teškog invaliditeta na radu službenika i namještenika 2 prosječne mjesečne neto plaće
2. bolovanja službenika i namještenika dužeg od 90 dana 1 prosječna mjesečna neto plaća
3. nastanka teškog invaliditeta službenika i namještenika, maloljetnog djeteta ili bračnog druga službenika i namještenika 1 prosječna mjesečna neto plaća

(2) Za otklanjanje posljedica nastalih nepogodom (poplava, požar, udar groma i dr.) koja je prouzročila štetu na imovini službenika ili namještenika (izuzev osobnih vozila i sl.), izuzev šteta koje su namjerno izazvane ili koje su nastale zbog nemara, krajnje nepažnje ili nepoduzimanja propisanih mjera zaštite, službenik i namještenik ima pravo, jedanput godišnje, na 1 prosječnu mjesečnu neto plaću.

(3) Teškim invalidom u smislu stavka 1. smatra se osoba s utvrđenim fizičkim ili mentalnim invaliditetom višim od 70%, što se dokazuje rješenjem nadležne službe.

Članak 58.

(1) Za rođenje djeteta službenik i namještenik ima pravo na pomoć u visini od 1.327,24 EUR neto.

(2) Službenik i/ili namještenik s prebivalištem na području Grada Opatije ima pravo na pomoć u visini polovice iznosa iz stavka 1. ovog članka.

(3) Za ostvarivanje prava na pomoć iz stavka 1. ovog članka, službenik i/ili namještenik podnosi poslodavcu pisani zahtjev za isplatu u kojem je potrebno navesti ime i prezime drugog roditelja te podatak o nazivu njegovog poslodavca i priložiti rodni list djeteta.

(4) U slučaju da su oba roditelja službenici i/ili namještenici Grada Opatije, pravo na pomoć iz stavka 1. ovog članka ostvaruje jedan roditelj koji podnese zahtjev za isplatu iz stavka 3. ovog članka.

(5) U slučaju da je drugi roditelj zaposlenik ustanove čiji je osnivač Grad Opatija, pravo na pomoć iz stavka 1. ovog članka ne može ostvariti službenik i/ili namještenik Grada Opatije ako je to pravo ostvario roditelj koji je zaposlenik ustanove čiji je osnivač Grad Opatija sukladno kolektivnom ugovoru koji se primjenjuje na zaposlenike te ustanove.

Članak 59.

(1) Službenik i namještenik, dijete ili bračni drug ostvaruje pravo na pomoć za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih pomagala rješavanje kojih nije pokriveno osnovnim, ni dopunskim zdravstvenim osiguranjem,

uz mišljenje nadležnog liječnika u visini stvarnih troškova, a najviše do visine 2 prosječne mjesečne neto plaće.

(2) Pravo iz stavka 1. ovoga članka može biti ostvareno jednom tijekom kalendarske godine.

Članak 60.

(1) Službeniku i namješteniku upućenom na službeno putovanje u zemlji pripada dnevnicu u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja.

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

Članak 61.

(1) Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca, pri čemu je mjesto rada udaljeno od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta službenika i namještenika najmanje 30 kilometara, službenik i namještenik ima pravo na terenski dodatak, u visini jednakoj visini dnevnice.

(2) Službenik i namještenik nema pravo na terenski dodatak ukoliko na relaciji prebivalište - radno mjesto izvan sjedišta poslodavca postoji mogućnost redovnog svakodnevnog prijevoza na posao i s posla prometnim sredstvima poslodavca ili sredstvima javnog prometa.

(3) Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li službeniku i namješteniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

(4) Službeniku i namješteniku kojem je za vrijeme rada na terenu osiguran samo smještaj, iznos terenskog dodatka umanjuje se za 30%.

(5) Službeniku i namješteniku kojem je za vrijeme rada na terenu osigurana samo prehrana, iznos terenskog dodatka umanjuje se za 20%.

(6) Službenik i namještenik kojem je za vrijeme rada na terenu osiguran kompletan smještaj i prehrana nema pravo na terenski dodatak.

(7) Pravo na ostvarivanje dnevnice i terenskog dodatka međusobno se isključuju.

Članak 62.

(1) Službeniku i namješteniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji za vrijeme provedeno na radu u mjestu sjedišta poslodavca, ako je mjesto rada različito od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta toga zaposlenika, pri čemu je mjesto rada udaljeno od tih mjesta najmanje 30 km.

(2) Pravo iz stavka 1. ovoga članka nema službenik i namještenik koji živi odvojeno od obitelji jer je:

- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji na temelju osobnog zahtjeva,
- primljen u službu, odnosno u radni odnos, u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji,
- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji na temelju obveze preuzete ugovorom o nekom od oblika stručnog usavršavanja,
- promijenio prebivalište nakon zapošljavanja,
- obitelj odselila u drugo mjesto.

(3) Službenik i namještenik ima pravo na naknadu za odvojeni život u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

(4) Ako je službeniku i namješteniku osiguran smještaj ili prehrana ili i jedno i drugo, naknada iz stavka 1. ovoga članka umanjit će se odgovarajućom primjenom odredbi članka 61. ovog Ugovora.

(5) Naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.

(6) Naknada za odvojeni život od obitelji i naknada troškova prijevoza od mjesta stanovanja do mjesta rada međusobno se isključuju.

Članak 63.

(1) Svakom službeniku i namješteniku bit će isplaćena naknada troškova prijevoza na posao i s posla javnim prijevozom u 100% visini troškova izdataka prema cijeni mjesečne karte po pripadajućoj zoni ili relaciji, u maksimalnom iznosu najviše mjesečne karte linijskog prijevoznika javnog gradskog prometa.

(2) Službenik i namještenik ima pravo na isplatu naknade iz stavka 1. ovog članka neovisno o korištenju godišnjeg odmora, a umanjuje se razmjerno vremenu provedenom na bolovanju i na plaćenom dopustom dužem od 7 dana.

(3) U slučaju kada službenik i namještenik radi potrebe posla mora dolaziti na radno mjesto izvan utvrđenog rasporeda radnog vremena, naknada za prijevoz isplatiti će mu se srazmjerno broju dolazaka na posao u tom mjesecu.

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

(5) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se u roku iz članka 38. Ugovora.

Članak 64.

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

Članak 65.

Poslodavac može isplatiti učenicima i studentima za vrijeme provedeno na praksi nagradu najviše do visine iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Članak 66.

(1) Poslodavac je dužan osigurati službenike i namještenike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja službe odnosno rada kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata i to za slučaj:

- smrti uslijed nezgode najmanje 7.963,37 EUR
- smrti uslijed bolesti najmanje 3.981,68 EUR
- trajni invaliditet uslijed nezgode do najmanje 13.272,28 EUR.

(2) Preslika police osiguranja prilog je i sastavni dio ovoga Ugovora.

Članak 67.

Ugovorne su strane sporazumne da će, u okviru svojih prava i obveza, razraditi mogućnosti sudjelovanja u zadovoljavanju stambenih potreba zaposlenih u upravnim tijelima, u skladu s proračunskim mogućnostima Grada Opatije.

Članak 68.

(1) Službeniku i namješteniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u upravnim tijelima Grada Opatija i pravnim prednicima, i to za navršениh:

- 10 godina 0,5 prosječne mjesečne neto plaće,
- 15 godina 1,0 prosječna mjesečna neto plaća
- 20 godina 1,5 prosječne mjesečne neto plaće,
- 25 godina 2,0 prosječne mjesečne neto plaće,
- 30 godina 2,5 prosječne mjesečne neto plaće,
- 35 godina 3,0 prosječne mjesečne neto plaće,
- 40 godina 3,5 prosječne mjesečne neto plaće
- 45 godina 4,0 prosječne mjesečne neto plaće.

(2) Službeniku i namješteniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu, a najranije 30 dana prije stjecanja prava na isplatu.

Članak 69.

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

(2) Pravo na isplatu ima roditelj koji koristi poreznu olakšicu za dijete ukoliko su oba roditelja službenici i/ili namještenici u upravnim tijelima Grada Opatija, odnosno ukoliko je jedan roditelj zaposlenik neke od ustanova čiji je osnivač Grad Opatija koja ostvaruje pravo na dar djetetu iz stavka 1. ovog članka. Ukoliko oba roditelja koriste poreznu olakšicu za dijete, svaki u određenom postotku, isplata se vrši roditeljima razmjerno postotku korištenja porezne olakšice.

(3) Pravo na isplatu iznosa iz stavka 1. ovoga članka ima službenik i namještenik koji je u službi, odnosno u radnom odnosu na dan isplate spomenutog iznosa.

Članak 70.

(1) Službeniku i namješteniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

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

6. ZAŠTITA PRAVA SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA

Članak 71.

Sva rješenja o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti službenika i namještenika obvezatno se, u pisanom obliku, s obrazloženjem i uputom o pravnom lijeku, dostavljaju zaposleniku u skladu s propisima o službeničkim odnosima.

Članak 72.

(1) Odlučujući o izjavljenoj žalbi službenika i namještenika protiv rješenja iz članka 71. ovoga Ugovora, čelnik upravnog tijela ili druga ovlaštena osoba dužni su prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to službenik i namještenik u podnijetoj žalbi zahtijeva.

(2) Ako Sindikat ne dostavi mišljenje iz stavka 1. ovoga članka u roku od pet dana, postupak povodom žalbe može biti nastavljen bez razmatranja mišljenja Sindikata.

Članak 73.

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

Članak 74.

(1) Službenik kojem služba prestaje istekom roka u kojem je bio stavljen na raspolaganje, ima pravo na otpremninu u visini jedne njegove prosječne neto mjesečne plaće isplaćene u zadnja tri mjeseca prije stavljanja na raspolaganje, za svaku godinu radnog staža ostvarenog u upravnim tijelima Grada Opatija i pravnim prednicima.

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

(3) Otpremnina iz stavaka 1. i 2. ovoga članka isplatiće se službeniku i namješteniku posljednjeg dana službe, odnosno radnog odnosa.

(4) Službenik i namještenik ostvaruje pravo na otpremninu iz stavka 1. i 2. ovoga članka nakon dvije godine neprekidne službe odnosno radnog odnosa u Gradu Opatiji.

Članak 75.

(1) Ako poslodavac zbog tehničkih ili organizacijskih razloga namjerava u razdoblju od šest mjeseci utvrditi prestanak radnog odnosa za najmanje petero namještenika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška namještenika.

(2) Na izradu i donošenje programa zbrinjavanja viška namještenika iz stavka 1. ovoga članka odgovarajuće se primjenjuje odredbe općih propisa o radu.

(3) Prilikom izrade programa zbrinjavanja viška namještenika poslodavac je dužan je prethodno zatražiti mišljenje Sindikata.

Članak 76.

Rok raspolaganja, odnosno otkazni rok, traje najmanje:

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

7. ZAŠTITA SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA

Članak 77.

(1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija zaposlenika na temelju rase, boje kože, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci ili sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

(2) Zaštita od diskriminacije provodi se u skladu sa zakonom.

Članak 78.

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

Članak 79.

(1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema službeniku i namješteniku uzrokovano nekim od temelja iz članka 77. ovoga Kolektivnog ugovora, a ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva službenika i namještenika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

(3) Za izraze »uznemiravanje« i »spolno uznemiravanje« koristi se zajednički izraz »uznemiravanje«.

Članak 80.

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

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi,
- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se službenik i namještenik stavlja u ponižavajući položaj.

(2) Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi službenici i namještenici od svojih nadređenih i podređenih službenika i namještenika, suradnika i svake treće osobe s kojom službenik i namještenik dođe u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

Članak 81.

Svi službenici i namještenici su dužni, pri obavljanju poslova svojega radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge službenike i namještenike te spriječiti uznemiravanje od strane drugih službenika i namještenika i trećih osoba i o uznemiravanju obavijesti osobu iz članka 82. ovoga Kolektivnog ugovora.

Članak 82.

(1) Radi zaštite privatnosti i dostojanstva službenika i namještenika koji je podnio prijavu, postupak utvrđivanja uznemiravanja povjerljive je naravi.

(2) Zaprimanje i rješavanje pritužaba vezanih za uznemiravanje nadležna je ovlaštena osoba koju opunomoći gradonačelnik.

Članak 83.

(1) Službenik i namještenik pokreće postupak za utvrđivanje uznemiravanja pisanom ili usmenom pritužbom ovlaštenoj osobi iz prethodnog članka.

(2) O usmenoj pritužbi sastavlja se bilješka koju potpisuje službenik ili namještenik koji je pritužbu podnio.

(3) Ovlaštena osoba dužna je, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprječavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije sljedećega radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati službenika i namještenika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje. O očitovanju službenika i namještenika sastavlja se bilješka koju taj službenik i namještenik potpisuje.

(4) Ovlaštena osoba, ako ocijeni da je to potrebno, provest će i druge relevantne radnje, poput suočenja službenika i namještenika koji je podnio pritužbu i službenika i namještenika na kojeg se pritužba odnosi, saslušati i druge osobe koje imaju saznanja o činjenicama vezanim za uznemiravanje i dr., kako bi na dokazan način utvrdio navode iz pritužbe.

(5) Ako se pritužba radi uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u službi, odnosno u radnom odnosu u upravnom tijelu, ovlaštena osoba će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđenja činjeničnog stanja iz pritužbe, imajući na umu zaštitu dostojanstva službenika i namještenika upravnog tijela.

Članak 84.

(1) O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojeg ovlaštena osoba, ako je utvrdila uznemiravanje, donosi odluku o mjeri zaštite dostojanstva.

(2) Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od osam dana od dana primitka pritužbe o uznemiravanju. Ako ovlaštena osoba u roku iz prethodnog stavka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzela očito neprimjerene, službenik i namještenik koji je uznemiravan 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.

Članak 85.

Uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja, ovlaštena osoba, kada utvrdi da uznemiravanje službenika ili namještenika postoji, predlaže poslodavcu neku od slijedećih mjera o zaštiti dostojanstva:

- izmjena rasporeda rada tako da se izbjegne kontakt uznemiravanog i službenika i namještenika koji je izvršio uznemiravanje,
- razmještaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog službenika i namještenika i službenika i namještenika koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru,
- usmeno upozorenje službenika i namještenika koji je izvršio uznemiravanje,
- pisano upozorenje službeniku i namješteniku koji je izvršio uznemiravanje uz najavu mogućnosti pokretanja postupka zbog povrede službene dužnosti,
- pokrenuti postupak zbog povrede službene dužnosti.

Članak 86.

U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu u gradskom upravnom tijelu, a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiranim zaposlenikom, gradsko upravno tijelo može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja poduzeti sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu zaposlenika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim poslodavcem;
- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe, odnosno druga nadležna tijela, i predložiti poduzimanje konkretnih mjera predviđenih propisima kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje.

Članak 87.

(1) Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod službenika i namještenika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invaliditeta, čelnik upravnog tijela dužan je, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi službeniku i namješteniku drugo slobodno radno mjesto predviđeno aktima o unutarnjem redu, čije poslove je on sposoban obavljati, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima radnog mjesta na koje je prethodno bio raspoređen.

(2) Čelnik upravnog tijela dužan je poslove radnog mjesta prilagoditi službeniku i namješteniku iz stavka 1. ovoga članka, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da mu osigura povoljnije uvjete rada.

8. INFORMIRANJE

Članak 88.

Čelnik upravnog tijela dužan je službeniku i namješteniku odnosno sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za socijalni položaj službenika i namještenika, a posebno:

- o odlukama koje utječu na socijalni položaj službenika i namještenika,
- o rezultatima rada službenika i namještenika,
- 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 službenika i namještenika, uz njihov pismeni pristanak.

9. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 89.

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

Članak 90.

(1) Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo službenika i namještenika da postane članom Sindikata.

(2) Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pritisak poslodavca ili njegovog predstavnika na

službenike i namještenike, članove sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 91.

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

Članak 92.

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

Članak 93.

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

Članak 94.

(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 konferencija u zemlji i u inozemstvu.

(3) Sindikalni povjerenik prava iz stavka 1. i 2. ovoga članka može koristiti u mjeri u kojoj bitno ne remeti rokove i radne procese u kojima sudjeluje.

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

Članak 95.

Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost, niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge službenike i namještenike.

Članak 96.

Za vrijeme obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika i šest mjeseci po isteku te dužnosti, sindikalnom povjereniku bez suglasnosti Sindikata ne može prestati rad, osim po sili zakona, niti protiv njega pokrenuti postupak zbog povrede službene dužnosti, niti se on može bez suglasnosti Sindikata premjestiti na drugo radno mjesto u okviru istoga ili drugog upravnog tijela, odnosno premjestiti na rad izvan mjesta njegova stanovanja.

Članak 97.

(1) Prije donošenja odluke važne za položaj službenika i namještenika, poslodavac se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim ovlaštenim predstavnikom Sindikata o namjeravanoj odluci i mora mu, pravodobno, dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj službenika i namještenika.

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

- o promjenama u unutarnjem ustrojstvu gradske uprave;
- o donošenju pravilnika o unutarnjem redu upravnih tijela;

- o promjenama u platnom sustavu;
- o planu i mjerama zapošljavanja, odnosno smanjivanja broja zaposlenih;
- o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu;
- o mjerama u svezi zaštite službenika i namještenika;
- o uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada;
- o rasporedu radnog vremena;
- o noćnom radu;
- o naknadama za izume i tehničko unapređivanje.

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

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

Članak 98.

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

(2) Predstavnik poslodavca je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku službenika i namještenika, u najkraćem mogućem roku, a najkasnije u roku od tri dana od predaje pismenog zahtjeva za prijam.

Članak 99.

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

1. prostoriju za rad i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka;
2. pravo na korištenje telefona, telefaksa, Interneta i drugih raspoloživih tehničkih pomagala;
3. slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska;
4. obračun i ubiranje sindikalne članarine, a prema potrebi, i drugih davanja preko isplatnih lista u računovodstvu, odnosno prigodom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a na temelju pisane izjave članova Sindikata (pristupnica i sl.).

Članak 100.

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 sigurnost i zdravlje službenika i namještenika,
- primiti primjedbe službenika i namještenika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima službenika i namještenika,
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje službenika i namještenika, a upravno tijelo to propušta ili odbija učiniti,

- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale službenike i namještenike za rad na siguran način.

10. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 101.

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

Članak 102.

- (1) Postupak mirenja provodi mirovno vijeće.
- (2) Mirovno vijeće ima tri člana.
- (3) Svaka ugovorna strana imenuje po jednog člana.
- (4) Stranke su suglasne da će trećeg člana mirovnog vijeća, kao predsjednika, zajednički imenovati sa liste miritelja Gospodarsko- socijalnog vijeća za područje Primorsko-goranske županije.

Članak 103.

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

Članak 104.

- (1) U postupku mirenja ispitat će se navodi i prijedlozi ugovornih strana a prema potrebi, prikupit će se i potrebne obavijesti i saslušati stranke.
- (2) Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

Članak 105.

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

11. ŠTRAJK

Članak 106.

- (1) Ako postupak mirenja ne uspije, Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga da bi zaštitio i promicao ekonomske i socijalne interese svojih članova.
- (2) Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikat koristi sindikalna pravila o štrajku, u skladu sa zakonom.

Članak 107.

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

Članak 108.

Prigodom organiziranja i poduzimanja štrajka, organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih, osobito o osiguranju života, zdravlja i sigurnosti ljudi i imovine.

Članak 109.

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

Članak 110.

(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 osobito odredbe o radnim mjestima i broju zaposlenika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, sa ciljem da se omogući nužni rad sa strankama i nužni inspekcijski poslovi zbog sprečavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva.

Članak 111.

(1) Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od 15 dana od dana dostave prijedloga poslodavca Sindikatu, pravila će utvrditi arbitraža sastav koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 102. ovoga Ugovora.

(2) Pravila iz stavka 1. ovoga članka arbitraža je dužna donijeti u roku od 15 dana od dana pokretanja arbitražnog postupka.

Članak 112.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 110. ovoga Ugovora do dana okončanja postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 113.

(1) 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 i spor riješio mirnim putem.

(2) Članovi štrajkaškog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Članak 114.

Sukladno odredbama zakona, odredbama ovoga Ugovora i pravilima Sindikata organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku ne predstavlja povredu službene dužnosti.

Članak 115.

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

Članak 116.

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

12. SOCIJALNI MIR

Članak 117.

(1) Ugovorne se strane za vrijeme primjene ovog Ugovora obvezuju na socijalni mir.

(2) Iznimno, dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovoga Ugovora, ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima zaposlenih u određenoj drugoj djelatnosti.

13. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA

Članak 118.

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

(2) Komisija ima šest članova, od kojih po tri člana imenuje i razrješuje gradonačelnik Grada Opatije, odnosno Sindikat.

(3) Komisija donosi pravilnik o radu.

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

(5) Predsjednika Komisije biraju ugovorne strane naizmjenično svakih 12 mjeseci.

(6) Ugovorne su se strane dužne pridržavati danog tumačenja.

(7) Sjedište Komisije je pri upravnom tijelu Grada Opatije nadležnom za kadrovske poslove.

(8) Do imenovanja Zajedničke komisije prema ovom članku, njene poslove obavlja Zajednička komisija imenovana na temelju prethodno važećeg Kolektivnog ugovora.

Članak 119.

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

(2) Gradonačelnik i Sindikat razmotrit će slučajeve sustavnog kršenja Ugovora radi preveniranja mogućih sudskih sporova i odrediti mjere za njegovu provedbu.

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

14. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 120.

Službenik i namještenik koji je do 1. siječnja 2015. godine stekao pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za neprekinuti radni staž ostvaren u upravnim tijelima gradske uprave Grada Opatije i pravnim prednicima, zadržava stečeni koeficijent složenosti poslova radnog mjesta bez daljnjeg uvećanja po toj osnovi, i to za navršenih:

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

Članak 121.

Isplata materijalnih prava na koje službenik i namještenik ima pravo sukladno ovom Ugovoru nastupit će najkasnije do 31. prosinca godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Članak 122.

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

Članak 123.

Ovaj se Ugovor sklapa na razdoblje do 28. veljače 2025. godine.

Članak 124.

(1) Svaka Ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

(2) Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga. U protivnom, stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovoga Ugovora o postupku mirjenja.

Članak 125.

(1) Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

(2) Otkazni rok je 10 dana od dana dostave pisanog otkaza drugoj strani.

(3) Otkazni razlog je naveden u članku 4. ovog Ugovora.

Članak 126.

(1) Pregovore o obnovi ovog Ugovora strane će započeti u roku od 15 dana.

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

Članak 127.

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

Članak 128.

(1) Ovaj Ugovor stupa na snagu danom zaključenja.

(2) Ovaj ugovor sklapa se u četiri jednaka primjerka. Svaka ugovorna strana zadržava po jedan primjerak, dok Grad dodatna dva primjerka dostavlja nadležnom tijelu.

(3) Nakon potpisivanja ovaj se Ugovor objavljuje u »Službenim novinama Grada Opatije«.

KLASA: 152-01/24-01/10

URBROJ: 2170-12-03/1-25-7

Opatija, 30. siječnja 2025.

ZA GRAD OPATIJU

Gradonačelnik

Fernando Kirigin, v.r.

**ZA SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH SLUŽBENIKA
I NAMJEŠTENIKA REPUBLIKE HRVATSKE**

Predsjednica

Iva Šušković, v.r.

»Službene novine Grada Opatije« - službeno glasilo Grada Opatije

Izdavač: Grad Opatija.

Uredništvo: Upravni odjel za lokalni politički sustav i upravljanje imovinom, Maršala Tita 3,51410 Opatija.
Glavna i odgovorna urednica: pročelnica Upravnog odjela za lokalni politički sustav i upravljanje imovinom,
Mirna Pavlović - Vodinec - e-mail: sluzbene.novine@opatija.hr - telefon (051) 680 118.

List izlazi prema potrebi.

Tehnički uređuje i tiska: Glasila d.o.o., Petrinja, Dragutina Careka 2/1, tel: (044) 815-138, (044) 813-979,
www.glasila.hr, e-mail: glasila@glasila.hr.