

Javna profesionalna vatrogasna postrojba Grada Osijeka zastupana po zapovjedniku Borisu Banjanu , Grad Osijek kao osnivač i vlasnik JPVP Grada Osijeka zastupan po gradonačelniku Krešimiru Bubalu (u daljnjem tekstu: Poslodavac)

i

Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika Republike Hrvatske zastupan po predsjedniku Borisu Pleši, Sindikalna podružnica JPVP Grada osijeka zastupana po sindikalnom povjereniku Dragi Pranjiću (u daljnjem tekstu: Sindikat)

Sklopili su dana 30. lipnja 2010. godine.

KOLEKTIVNI UGOVOR

za radnike zaposlene u Javnoj profesionalnoj vatrogasnoj postrojbi Grada Osijeka

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim se Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju međusobna prava i obveze potpisnika ovoga Ugovora.

(2) Ovim se Ugovorom utvrđuju prava i obveze iz rada i na osnovi rada za radnike zaposlene u Javnoj profesionalnoj vatrogasnoj postrojbi Grada Osijeka (u daljnjem tekstu: JPVP).

Članak 2.

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

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 3.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Članak 4.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

(2) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

Članak 5.

(1) Za vrijeme probnog rada radnika ocjenjuju se njegove sposobnosti za izvršavanje poslova i zadaća glede načina rada i usvojenog znanja.

(2) Za vrijeme probnog rada radnikov rad prati i donosi ocjenu o njegovu radu stručni tim od tri radnika koje imenuje poslodavac.

(3) U stručnom timu iz stavka 2. ovog članka obvezno se nalazi neposredno nadređeni radnik, te jedan radnik koji mora imati, najmanje, stučnu spremu radnika koji je na probnom radu.

Članak 6.

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

Članak 7.

(1) Na osnovi prijedloga stručnog tima poslodavac otkazuje ugovor o radu najkasnije do posljednjeg dana probnog rada. Otkazni rok je sedam dana.

(2) Ako poslodavac ne otkaže ugovor o radu do posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik tijekom probnog rada udovoljio zahtjevima službe.

(3) Radni odnos radniku prestaje istekom otkaznog roka.

Članak 8.

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

Članak 9.

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

Članak 10.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (2) Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika.
- (3) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 2. ovoga članka.
- (4) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koja je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

3. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 11.

- (1) Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno.
- (2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Članak 12.

- (1) Radnici u JPVP u pravilu počinju s radom u 07,30 sati, a završavaju u 15,30 sati.
- (2) Iznimno od stavaka 1. ovoga članka Poslodavac može, zavisno o potrebama određenih radnih mjesta, za ta radna mjesta, odnosno za pojedine radnike tih radnih mjesta, odrediti i drugačiji raspored tjednog i dnevnog radnog vremena, sukladno posebnim propisima.
- (3) U slučaju slanja radnika na službeni put cestovnim motornim vozilom (vozilom), radniku koji upravlja vozilom (vozaču), u radno vrijeme uračunava se i vrijeme upravljanja vozilom.

Članak 13.

(1) U slučaju više sile, izvanrednoga povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik na zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punoga odnosno preraspoređenoga radnog vremena (prekovremeni rad), najviše do 8 sati tjedno.

(2) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 32 sata mjesečno niti duže od 180 sati godišnje.

Članak 14.

(1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnoga dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta koju koristi u dogovoru s neposrednim rukovoditeljem u vrijeme kada to omogućavaju radne obveze.

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

(3) Ako radnik radi na poslovima čija priroda rada ne dozvoljava prekid rada, pa iz tih razloga ne može koristiti dnevni odmor, ima pravo tražiti da mu se vrijeme dnevnog odmora preraspodijeli i da ga koristi kao slobodne dane.

Članak 15.

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

Članak 16.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata kojem odmoru se pribraja i dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno, odnosno ukupno 36 sati neprekidno.

(2) Odmor iz prethodnog stavka radnik koristi nedjeljom te u dan koji prethodi nedjelji odnosno koji iza nedjelje slijedi.

(3) Ako radnik ne može koristiti tjedni odmor na način iz st. 2. ovog članka, poslodavac mu mora za svaki radni tjedan osigurati korištenje odmora u idućih 7 dana.

Članak 17.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, odnosno radnici koji rade na poslovima s posebnim uvjetima rada najmanje 5 tjedana.

Članak 18.

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

Članak 19.

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

Članak 20.

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

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

Članak 21.

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

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

Članak 22.

(1) Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada u slijedećim slučajevima:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog neprekidnog rada nije stekao pravo na godišnji odmor.
- ako mu radni odnos prestaje prije šestomjesečnog neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje prije 1. srpnja.

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

Članak 23.

(1) Godišnji odmor od 4 tjedna (ukupno 20 radnih dana) odnosno od 5 tjedana (25 radnih dana) uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. s obzirom na složenost poslova:

- radnicima koji rade na poslovima za koje je uvjet VSS (≥ 181 ETSC bodova) 4 dana
- radnicima koji rade na poslovima za koje je uvjet VŠS (≤ 180 ETSC bodova) 3 dana

– radnicima koji rade na poslovima za koje je uvjet SSS	2 dana
– radnicima koji rade na poslovima za koje je uvjet NSS (NKV)	1 dana
3. s obzirom na dužinu radnog staža:	
- do 5 godina radnog staža	1 dan
- od 5 do 10 godina radnog staža	2 dana
– od 10 do 15 godina radnog staža	3 dana
– od 15 do 20 godina radnog staža	4 dana
– od 20 do 25 godina radnog staža	5 dana
– od 25 do 30 godina radnog staža	6 dana
- od 30 i više godina radnog staža	7 dana
4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:	
– roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom	2 dana
– roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po	1 dan
– roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu	3 dana
– invalidu, slijepom radniku, donatoru organa	3 dana
5. s obzirom na ostvarene rezultate rada:	
– radniku ocijenjenom ocjenom »A«	3 dana
– radniku ocijenjenom ocjenom »B«	2 dana
– radniku ocijenjenom ocjenom »C«	1 dana

(2) Navršene godine radnog staža iz točke 3. stavka 1. ovoga članka utvrđuju se na dan 31. prosinca prethodne godine (one godine za koju djelatnik koristi godišnji odmor).

(3) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 4 tjedna (20 radnih dana) odnosno 5 tjedana (25 radnih dana) uvećavaju za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 5. stavka 1. ovoga članka.

(4) Ukupno trajanje godišnjeg odmora uračunavajući sva uvećanja iz ovog članka ne može biti duži od šest odnosno sedam tjedana.

Članak 24.

(1) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se rasporedom korištenja godišnjeg odmora.

(2) Raspored korištenja godišnjeg odmora donosi poslodavac, a nakon prethodno pribavljenog mišljenja rukovoditelja unutarnjih ustrojstvenih jedinica vodeći računa o potrebi posla i o pisanoj želji svakoga pojedinog radnika.

(3) Raspored korištenja godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka donosi se u pravilu na početku kalendarske godine, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Članak 25.

Raspored korištenja godišnjeg odmora sadrži:

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

Članak 26.

(1) Na osnovi rasporeda korištenja godišnjeg odmora poslodavac donosi za svakog radnika posebno rješenje kojim mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 23. ovoga Ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

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

Članak 27.

Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora radnik može osobno ili preko sindikalnog povjerenika uložiti prigovor poslodavcu.

Članak 28.

(1) Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

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

Članak 29.

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

(2) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka određuje poslodavac.

Članak 30.

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

Članak 31.

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

Članak 32.

(1) Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova samo kada se radi o iznimno važnim poslovima i ako se na drugi način ne može osigurati adekvatna zamjena.

(2) Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi poslodavac.

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

Članak 33.

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

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

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

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

Članak 34.

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

– zaključenje braka	5 radnih dana
– rođenje djeteta	5 radnih dana
– smrti supružnika, djeteta, posvojitelja, posvojenika, roditelja ili unuka	5 radnih dana
– elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika	5 radnih dana
– smrti brata, sestre, djeda, bake ili roditelja supružnika	3 radna dana
– teške bolesti supružnika, djeteta, posvojitelja, posvojenika, roditelja ili unuka	3 radna dana
– selidbe	3 radna dana
– kao dobrovoljni davatelj krvi	2 radna dana
– nastupanja u kulturnom i športskim priredbama	2 radna dana
– sudjelovanje na vatrogasnim susretima, seminarima, obrazovanju za vatrogasne aktivnosti i dr.	2 radna dana
– sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana

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

Članak 35.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, koje radnik sam financira ili koje je sam odabrao radniku se može odobriti za pripremanje i polaganje svakog ispita jedan radni dan plaćenog dopusta i sedam dana za pripremanje i polaganje završnog ispita.

Članak 36.

(1) Radniku koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje za pripremanje i polaganje ispita kao i završnog ispita može se odobriti plaćeni dopust do 15 radnih dana godišnje.

(2) Ako to okolnosti zahtijevaju radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i dr. opravdanim slučajevima i u najdužem trajanju, ali ne duže od 60 radnih dana u jednoj godini.

Članak 37.

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

(2) Ako okolnosti iz članka 34., 35. i 36. ovoga ugovora nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti iz službe odnosno 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.

Članak 38.

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

Članak 39.

(1) Poslodavac može radniku, na njegov zahtjev, odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova JPVP, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškolavanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:

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

Članak 40.

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

4. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I SIGURNOSTI RADNIKA NA RADU

Članak 41.

- (1) Za zaštitu života, zdravlja i sigurnosti radnika na radu određenih (specifičnih) kategorija radnika (zaštita malodobnika, invalida, majčinstva i dr.) primjenjuju se odredbe Zakona o radu, posebnih Zakona, propisa i akata kojima se utvrđuje njihova zaštita života, zdravlja i sigurnosti na radu.
- (2) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati vozila, uređaje, opremu, alate, zaštitnu odjeću i obuću, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad, na način koji osigurava zaštitu života, zdravlje i sigurnost radnika na radu.
- (3) Poslodavac je dužan upoznati radnike s opasnostima posla koje radnici obavljaju.
- (4) Poslodavac je dužan osposobiti radnike na način koji osigurava zaštitu života, zdravlje i sigurnost radnika te sprečava nastanak nesreća.
- (5) Ako ovlaštena osoba ocijeni da kod radnika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti odnosno profesionalna nesposobnost za rad, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku drugo radno mjesto, čije poslove je on sposoban obavljati, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima radnog mjesta na koje je prethodno bio raspoređen.
- (6) Poslodavac je dužan poslove radnog mjesta prilagoditi radniku iz stavka 5. ovog članka, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da mu osigura povoljnije uvjete rada.
- (7) Radnik iz stavka 5. i 6. ovoga članka, kojem nedostaje najviše 5 godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ima pravo na plaću prema dosadašnjem rješenju o rasporedu na radno mjesto, ako je to za njega povoljnije.

Članak 42.

- (1) Radnici imaju pravo između sebe izabrati ili imenovati povjerenika radnika za zaštitu na radu. Broj povjerenika radnika za zaštitu na radu, izbor i njihov mandat utvrđuje se u skladu s odredbama Zakona o radu kojim su uređena pitanja izbora radničkog vijeća vodeći računa o zastupljenosti svih organizacijskih jedinica i skupina zaposlenih (po spolu, dobi, stručnoj spremi, poslovima na kojima rade i sl.).
- (2) Ukoliko radnici ne izaberu ili imenuju povjerenika radnika za zaštitu na radu, imenovati će ga sindikat.
- (3) Imenovani sindikalni povjerenik za zaštitu na radu u pravima i obvezama u potpunosti se izjednačava s izabranim povjerenikom.
- (4) Ako je prema propisanim kriterijima izabrano ili imenovano više povjerenika oni između sebe biraju ili imenuju svog koordinatora.

Članak 43.

(1) Povjerenik djeluje u interesu radnika na području zaštite na radu, te prati primjenu propisa i naređenih mjera zaštite.

(2) Povjerenik ima pravo i dužnosti:

- sudjelovati u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, vozila, uređaja, opreme, alata i dr. i poticati poslodavca na provedbu zaštite na radu.
- biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- uvida i korištenja dokumentacije vezane za sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite na radu,
- prisustvovati inspekcijskim pregledima i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi inspektor te izvijestiti inspektora o svojim zapažanjima i zapažanjima radnika čiji je povjerenik
- pozvati inspektora rada kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati obavijesti od značaja za njegov rad,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojim djelovanjem poticati ostale radnike na rad na siguran način,
- obavještavati radnike o mjerama koje poslodavac poduzima da im osigura zaštitu na radu i zdravstvenu zaštitu.

(3) Povjerenik je dužan najmanje svaka tri mjeseca izvještavati radničko vijeće i/ili sindikat.

(4) Povjerenik svoje poslove obavlja u radno vrijeme.

(5) Povjerenici za zaštitu na radu i koordinatori imaju pravo na naknadu plaće za najmanje 4 sata tjedno.

(6) Poslodavac je dužan osigurati povjereniku potreban prostor, osoblje, sredstva i druge uvjete za rad, davati potrebne obavijesti i omogućiti uvid u sve propise i isprave u svezi sa zaštitom na radu i ne smije ga, tijekom obnašanja dužnosti, bez pristanka radničkog vijeća i sindikata rasporediti na drugo radno mjesto ili k drugom poslodavcu, otkazati ugovor o radu, smanjivati mu plaću ili ga na drugi način dovoditi u nepovoljniji položaj niti protiv njega pokrenuti postupak za naknadu štete, ukoliko je povjerenik postupao sukladno svojim ovlastima.

Članak 44.

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

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

5. PLAĆE I DODACI NA PLAĆE

Članak 45.

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

(2) Osnovna plaća je umnožak koeficijenta radnoga mjesta na koje je raspoređen radnik i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnoga staža.

(3) Koeficijent radnog mjesta na koje je raspoređen radnik čini osnovni koeficijent radnog mjesta uvećan za dodatak za radna mjesta (poslove) s posebnim uvjetima rada odnosno poslovima na kojima je priznat staž osiguranja sa povećanim trajanjem.

(4) Dodatak za radni staž uvećava se prvog dana slijedećeg mjeseca u odnosu na mjesec u kojem je stečeno to pravo.

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

(6) Ugovorne strane suglasne su da se pod pojmom prosječne plaće u odredbama ovog kolektivnog ugovora podrazumijeva prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po radniku zaposlenom u JPVP za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine, osim ako odredbama kolektivnog ugovora nije drugačije određeno.

Članak 46.

(1) Stranke potpisnice ovog Ugovora sporazumno utvrđuju da je osnovica za izračun plaće radnika jednaka osnovici za izračun plaće državnih službenika i namještenika Republike Hrvatske.

(2) Ova osnovica će se primjenjivati sve dok Republika Hrvatska osigurava sredstva za decentraliziranu funkciju vatrogastva na način i u iznosima koji osigurava na dan potpisa ovog ugovora.

(3) U slučaju promjene iz st. 2. ugovorne strane sporazumno će utvrditi visinu nove osnovice.

Članak 47.

Osnovni koeficijenti radnih mjesta sastavni su dio ovog Ugovora i prikazani su u tablici na kraju ovog Ugovora.

Članak 48.

(1) Radnici imaju pravo na uvećanje osnovnih koeficijenata radnih mjesta iz članka 47. ovog Ugovora kad navršše neprekinuti radni staž u JPVP u trajanju:

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

(2) Neprekinutim radnim stažom u JPVP smatra se ukupni neprekinuti rad u JPVP Grada Osijeka i rad u MUP PU Osječko-baranjske županije do dana preuzimanja u JPVP Grada Osijeka kao i rad u pravnom prethodniku do preuzimanja u MUP PU Osječko-baranjske županije.

Članak 49.

(1) Dodatak za poslove s posebnim uvjetima rada za 2010. i 2011. godinu iznosi 8%, a odnosi se na slijedeća radna mjesta:

Zapovjednik postrojbe, zamjenik zapovjednika postrojbe, zapovjednik vatrogasne smjene, vatrogasac-voditelj vatrogasne smjene, časnik za sigurnost-referent poslova zaštite na radu, operativni dežurni vatrogasne smjene, vatrogasac-voditelj vatrogasnog odjeljenja, vatrogasac-vozač vatrogasnog vozila, vatrogasac-voditelj vatrogasne grupe i vatrogasac.

(2) Dodatak za poslove s posebnim uvjetima rada nakon isteka razdoblja iz st. 1. povećavat će se sukladno povećanju nenamjenskih sredstava u proračunu Grada Osijeka i to u odnosu 2012. na 2010. godinu.

Članak 50.

Plaća se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do petnaestog dana u narednom mjesecu.

Članak 51.

(1) Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad blagdanom, drugim danom za koji je Zakonom utvrđeno da se ne radi	150%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad noću	40%

– za rad nedjeljom	35%
– za rad subotom	25%
- za rad u drugoj smjeni	10%
- za rad u turnusu	5%

(2) Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju, osim dodatka za rad u turnusu i rad u drugoj smjeni.

(3) Radom noću (noćni rad) smatra se rad radnika u vremenu između 22.00 sata navečer i 06.00 sati ujutro idućeg dana.

(4) Za vrijeme provedeno u pasivnom dežurstvu (pripravnosti), utvrđeno temeljem službene evidencije o vremenu provedenom u pasivnom dežurstvu (pripravnosti) prema rasporedu utvrđenom po zapovjedniku JPVP Grada Osijeka, radniku će se isplatiti naknada u visini 10% vrijednosti jednog sata redovnog rada u tekućem mjesecu za svaki sat pasivnog dežurstva.

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

(6) Radom u turnusu smatra se rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati dnevno u ciklusima 12-24-12-48.

(7) 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 ili nedjeljom.

(8) Prekovremenim radom, kad je rad radnika organiziran u smjenama (x prva – x druga – x treća – x dana slobodan) ili u turnusu, smatra se svaki sat rada duži od redovnog mjesečnog fonda radnih sati.

(9) Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada iz stavka 7. i 8. ovoga članka, radnik 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 minuta redovnog sata rada).

Članak 52.

(1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 90% od njegove prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

(2) Ako je radnik odsutan s rada zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 100% iznosa njegove prosječne plaće isplaćene mu u prethodnih tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

6. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 53.

- (1) Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.
- (2) Visina regresa ne može biti niža od jedne polovine neoporezivog iznosa prigodnih nagrada utvrđenih propisima o porezu na dohodak.
- (3) Isplata regresa izvršit će se jednokratno i u cijelosti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (4) Radnici koji na temelju ovog Ugovora ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruju pravo na isplatu regresa iz stavka 2. ovog članka razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Članak 54.

- (1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini neoporezivog iznosa utvrđenog propisima o porezu na dohodak.
- (2) Prilikom odlaska u mirovinu, radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili navršen određen mirovinski staž.

Članak 55.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju rada, u visini pet prosječnih plaća i prosječne troškove pogreba.
- smrti radnika u visini neoporezivog iznosa utvrđenog propisima o porezu na dohodak.
- smrti supružnika, djeteta, posvojenika ili roditelja u visini neoporezivog iznosa utvrđenog propisima o porezu na dohodak.

Članak 56.

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

- za svako dijete ili posvojenika do završenog osmog razreda 50% od iznosa prosječne plaće,
- za svako dijete ili posvojenika za vrijeme redovnog školovanja (srednja škola ili studij) stipendiju u visini neoporezivog iznosa utvrđenog propisima o porezu na dohodak te razliku do visine 50% od

iznosa prosječne plaće.

Članak 57.

(1) Radnik ima pravo na pomoć u visini neoporezivog iznosa utvrđenog propisima o porezu na dohodak u slučaju:

- bolovanja radnika dužeg od 90 dana
- nastanka teške invalidnosti radnika
- za rođenje djeteta

(2) Radi nastanka teške invalidnosti djeteta, posvojenika i supružnika te radi nabave prijeko potrebnih medicinskih pomagala odnosno pokrića participacije pri liječenju i kupnje prijeko potrebnih lijekova za radnika, dijete, posvojenika i supružnika, radnik ima pravo na pomoć u visini neoporezivog iznosa utvrđenog propisima o porezu na dohodak.

Članak 58.

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

(2) Isplata dnevnice ne isključuje obvezu isplate dodatka na plaću predviđenih člankom 51. ovog Ugovora.

(3) Visina dnevnice određuje se sukladno Odluci Vlade Republike Hrvatske o visini dnevnice za državne službenike i namještenike Republike Hrvatske.

(4) Visina dnevnica i naknada troškova za službeno putovanje u inozemstvu utvrđuje se na način kako je to regulirano za tijela državne vlasti.

(5) Radnik upućen od strane poslodavca na školovanje ima pravo na punu dnevnicu za cijelo vrijeme trajanja izobrazbe (osim u slučaju kad se radi o školovanju internatskog tipa).

Članak 59.

(1) Za vrijeme rada izvan sjedišta rada i izvan mjesta njegova stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak, na ime pokrića troškova prehrane i drugih troškova zaposlenika na terenu u zemlji.

(2) Isplata terenskog dodatka ne isključuje obvezu isplate dodatka na plaću predviđenih člankom 51. ovog Ugovora.

(3) Visina terenskog dodatka određuje se sukladno Odluci Vlade Republike Hrvatske o visini terenskog dodatka za državne službenike i namještenike Republike Hrvatske, a u slučaju kad su radniku osigurani adekvatni smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu istome se isplaćuje 50% propisanog iznosa.

- (4) Terenski dodatak se isplaćuje radniku najkasnije posljednji radni dan u mjesecu, za idući mjesec.
- (5) Dnevnica i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Članak 60.

- (1) Radniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji ako zbog mjesta stalnog rada, različitog od prebivališta njegove obitelji, živi odvojeno od obitelji.
- (2) Visina naknade za odvojeni život od obitelji isplaćuje se dnevno u najmanjem iznosu na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.
- (3) Naknada za terenski dodatak i odvojeni život od obitelji se međusobno isključuju.

Članak 61.

- (1) Radnik ima pravo naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene mjesečne karte mjesnim javnim prijevozom. Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućava radniku redoviti dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran u visini cijene mjesečne karte.
- (2) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini mjesečne prijevozne karte za to područje.
- (3) U slučaju da od mjesta stanovanja do mjesta rada nema mogućnosti korištenja mjesečne prijevozne karte, naknada troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom, utvrđuje se posebnom odlukom Upravnog vijeća JPVP Grada Osijeka.
- (4) Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.
- (5) Ako postoji više mogućnosti prijevoza, o povoljnosti odlučuje Upravno vijeće JPVP Grada Osijeka uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika te uvažavajući racionalnost troškova.
- (6) Ako nije organiziran međumjesni javni prijevoz, koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte međumjesnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.
- (7) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se unaprijed, uz isplatu plaće.
- (8) U slučaju bolovanja radnika u trajanju dužem od 30 dana te u mjesecu kolovozu naknada troškova prijevoza neće se isplatiti.

Članak 62.

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

(2) Preslika police osiguranja obavezno se dostavlja Sindikatu.

(3) Početak važenja police iz stavka 1. ovoga članka mora biti najkasnije od 01. 01. 2011. godine.

Članak 63.

(1) Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade u visini neoporezivog iznosa za neprekinuti rad u JPVP kada navrší: 10, 15, 20, 25, 30, 35, i 40 godina neprekinutog rada.

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

Članak 64.

(1) U povodu dana Svetog Nikole, radniku će se isplatiti sredstva za poklon djetetu do 15 godina starosti.

(2) Visina iznosa za poklon djetetu je iznos na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

(3) Isplata iznosa za poklon izvršit će se jednokratno i u cijelosti najkasnije do 04. 12. tekuće godine.

Članak 65.

(1) Radniku pripada godišnja nagrada za božićne blagdane (božićnica).

(2) Visina božićnice ne može biti niža od jedne polovine neoporezivog iznosa prigodnih nagrada utvrđenih propisima o porezu na dohodak.

(3) Isplata božićnice izvršit će se jednokratno i u cijelosti najkasnije do 20. 12. tekuće godine.

Članak 66.

(1) Radniku pripada dar u naravi za Uskrs.

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

Članak 67.

Ugovorne strane su sporazumne da će sukladno pozitivnim propisima, a u okviru svojih prava, razraditi mogućnosti sudjelovanja u zadovoljavanju stambenih potreba radnika.

Članak 68.

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

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

7. ZAŠTITA I OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 69.

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

Članak 70.

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

(2) Protiv odluke iz stavka 1. ovoga članka, radnik ima pravo uložiti prigovor osobno ili preko sindikalnog povjerenika.

Članak 71.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na odluku iz članka 70. ovoga ugovora, poslodavac je dužan prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to zahtijeva radnik.

7. 1. Prestanak ugovora o radu

Članak 72.

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

7. 2. Otpremnina

Članak 73.

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

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

(3) Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu utvrđenog u

stavku 2. ovog članka.

(4) Otpremnina iz stavka 2. ovoga članka isplatit će se radniku najkasnije posljednjeg dana rada.

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

8. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA

Članak 74.

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

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

Članak 75.

(1) Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje zaposlenika JPVP Grada Osijeka.

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

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

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

Članak 76.

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

- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome,

- uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje,

- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt,

- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija i

- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka.

Članak 77.

(1) Poslodavac je dužan, uz prethodnu suglasnost sindikata, posebnom odlukom imenovati osobu (POVJERENIK ZA PRITUŽBE) koja je, osim njega, ovlaštena primati pritužbe u slučajevima neželjenog ponašanja iz članka 76. ovoga Ugovora.

(2) Radi prijave ponašanja iz čl. 76. ovog Ugovora, radnik se može osobno obratiti poslodavcu, imenovanom Povjereniku za pritužbe ili posredstvom sindikalnog povjerenika istima uputiti pritužbu.

Članak 78.

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

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

9. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

9. 1. Radničko vijeće

Članak 79.

(1) Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu, Pravilnikom o provođenju izbora za radničko vijeće, Pravilnikom o radu i ovim Ugovorom.

(2) U skladu sa Zakonom o radu, radnici imaju pravo izabrati pet svojih predstavnika (radničko vijeće) koji će ih zastupati kod Poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

(3) Predstavnici radnika u radničkom vijeću imaju pravo na naknadu plaće za najmanje 5 sati tjedno.

9. 2. Predstavnik radnika u Upravnom vijeću

Članak 80.

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

(2) Predstavnik radnika u Upravno vijeće imenuje i opoziva radničko vijeće.

(3) Ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, predstavnika radnika u Upravno vijeće imenuju i opozivaju radnici neposrednim i tajnim glasanjem, na način propisan Zakonom o radu za izbor člana vijeća koje ima samo jednog člana.

(4) Član Upravnog vijeća imenovan na način propisan stavkom 2. i 3. ovoga članka ima isti pravni položaj kao i drugi imenovani članovi Upravnog vijeća.

10. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 81.

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

Članak 82.

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

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

Članak 83.

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

Članak 84.

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

Članak 85.

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

Članak 86.

(1) Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to tri sata po članu sindikata godišnje. Naknada se isplaćuje mjesečno i to tako da se ukupno dobiveni sati podijele s brojem 12 (broj mjeseci u godini).

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

Članak 87.

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

Članak 88.

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

Članak 89.

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

Članak 90.

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

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

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

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

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

Članak 91.

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

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

Članak 92.

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

- prostoriju za rad, odvojenu od mjesta rada, i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa te drugih raspoloživih tehničkih pomagala,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine a po potrebi i drugih davanja preko isplatnih lista u računovodstvu odnosno prilikom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a temeljem pisane izjave članova Sindikata (pristupnica i sl.),

Članak 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 utjecaja na život, zdravlje i sigurnost radnika,
- primiti primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima radnika,
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- školovati se za obavljanje poslova zaštite na radu, stalno proširivati i unapređivati svoje znanje, pratiti i prikupljati informacije odgovarajuće za rad na siguran način,

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

11. MIRNO RJEŠAVANJE INDIVIDUALNIH I KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 94.

- (1) Ugovorne strane suglasne su da će sve individualne radne sporove rješavati mirenjem na način i po postupku predviđenim Pravilnikom o mirenju u individualnim radnim sporovima.
- (2) Ugovorne strane suglasne su da će u roku od 90 dana od potpisivanja ovoga Ugovora donijeti Pravilnik o mirenju u individualnim radnim sporovima, sukladno zakonskim propisima.
- (3) Stručne i organizacijsko-administrativne poslove u postupku mirenja iz stavka 1. ovoga članka obavljat će tajnik kojeg imenuje poslodavac uz prethodnu suglasnost sindikata.

Članak 95.

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

Članak 96.

Postupak mirenja provodi miritelj, kojeg stranke u sporu izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće Grada Osijeka ili koju sporazumno odrede.

Članak 97.

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 98.

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

Članak 99.

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

12. ŠTRAJK

Članak 100.

(1) Ako postupak mirenja ne uspije, Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja socijalnih interesa svojih članova.

(2) Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikat koristi sindikalna pravila o štrajku.

Članak 101.

(1) Štrajk se mora najaviti drugoj ugovornoj strani najkasnije tri dana prije početka štrajka.

(2) U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

Članak 102.

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

Članak 103.

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

(2) Pravila iz stavka 1. ovoga članka sadrže naročito odredbe o radnim mjestima i broju radnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, a s ciljem omogućivanja obnavljanja rada nakon završetka štrajka odnosno s ciljem nastavka obavljanja poslova koji su prijeko potrebni, osobito radi sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva.

Članak 104.

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

Članak 105.

(1) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor sastavljen od pet predstavnika organizatora štrajka koji ne obavljaju iste poslove i radne zadatke.

(2) Štrajkački odbor je dužan na pogodan način očitovati se strani protiv koje je štrajk organiziran, kako bi se nastavili pregovori u svrhu mirnog rješenja spora.

(3) Članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka te im se ne može umanjiti plaća i dodaci na plaću.

Članak 106.

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

Članak 107.

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

Članak 108.

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

13. SOCIJALNI MIR

Članak 109.

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

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

14. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA

Članak 110.

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

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

(3) Komisija ima predsjednika koji se mijenja svake godine, s time da je prvi predsjednik Komisije predstavnik Poslodavca.

(4) Komisija donosi Pravilnik o radu.

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

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

15. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 111.

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

Članak 112.

Ovaj ugovor sklapa se na određeno vrijeme do 31. 12. 2012. godine.

Članak 113.

(1) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora.

(2) U ime Sindikata prijedlog izmjena i dopuna ovoga ugovora podnosi Pregovarački odbor.

Članak 114.

(1) Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

Članak 115.

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

Članak 116.

Ovaj Ugovor sklopljen je u pet (5) istovjetnih primjeraka od kojih poslodavac zadržava tri (3) primjerka, a sindikat dva (2) primjerka.

Članak 117.

(1) Odredbe ovog Ugovora kojima se utvrđuju plaće i ostala materijalna prava primjenjuju se sve dok Republika Hrvatska osigurava sredstva za plaće i ostala materijalna prava u visini i u iznosima osiguranim na dan potpisivanja ovog Ugovora.

(2) U slučaju nastupanja okolnosti iz prethodnog stavka potpisnici ovog Ugovora odmah će pristupiti

izradi izmjena i dopuna ovog Ugovora.

Članak 118.

(2) Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa, a primjenjuje se od 01. lipnja 2010. godine.

ZA POSLODAVCA

ZA SINDIKAT

Gradonačelnik:

Krešimir Bubalo dipl. oec., v. r.

Predsjednik Sindikata:

Boris Pleša, dipl. polit. v. r.

Zapovjednik JPVP:

prof. Boris Banjan, dipl. ing., v. r.

Sindikalni povjerenik:

Drago Pranjić, v. r.