

SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA REPUBLIKE HRVATSKE (u daljnjem tekstu, Sindikat), što ga zastupa predsjednik sindikata Boris Pleša,

i

GRAD HRVATSKA KOSTAJNICA, što ga zastupa Gradonačelnik Tomislav Paunović, poslodavac, sklopili su dana 20. travnja 2011. godine

**KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA ZAPOSLENE U GRADSKOJ UPRAVI GRADA
HRVATSKE KOSTAJNICE**

1. Temeljne odredbe

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u nastavku teksta: Ugovor) na razini Grada utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora.

Ovim se ugovorom utvrđuju prava i obveze iz rada i na osnovi rada za zaposlene u upravnim tijelima Grada Hrvatska Kostajnica (u nastavku: upravna tijela).

Članak 2.

Pod pojmom zaposlenik u smislu ovog ugovora podrazumijevaju se zaposleni u upravnim tijelima Grada Hrvatska Kostajnica (u daljnjem tekstu:upravna tjela) na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćenim ranim vremenom i vježbenici.

Članak 3.

Odredbe ovog ugovora primjenjuju se na sve zaposlene neposredno, osim u slučajevima kada su pojedina pitanja za zaposlenike povoljnije uređena drugim propisima ili općim aktima.

2. Prijam na rad

Članak 4.

Zaposlenici se primaju na rad na temelju natječaja, odnosno oglasa, sukladno Zakonu.

Članak 5.

Zaposlenici se na rad na neodređeno vrijeme primaju uz probni rad od tri mjeseca.

Članak 6.

Za vrijeme probnog rada zaposlenika ocjenjuju se njegove sposobnosti za izvršavanje poslova i zadaća glede načina rada i usvojenja znanja.

Za vrijeme probnog rada zaposlenikov rad prati i donosi ocjenu o njegovu radu stručni tim od tri zaposlenika što ga određuje čelnik upravnog tijela.

U stručnom timu iz stavka 2. ovog članka obvezno se nalazi neposredno nadređeni zaposlenik te jedan zaposlenik koji mora imati najmanje stručnu spremu zaposlenika koji je na probnom radu.

Članak 7.

Ako stručni tim ocjeni da zaposlenik na probnom radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada, tj. njegove radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, dostavit će prijedlog čelniku upravnog tijela za prestanak rada, najkasnije u roku 8 dana od dana isteka probnog rada.

Članak 8.

Na osnovu prijedloga stručnog tima, čelnik upravnog tijela donosi rješenje o prestanku rada zaposleniku, najkasnije u roku 8 dana od dana isteka probnog rada.

Danom uručenja rješenja iz stavka 1. ovog članka zaposleniku prestaje radni odnos.

Ako čelnik upravnog tijela ne donese rješenje u roku iz stavka 1. ovog članka, smatrat će se da je zaposlenik tijekom probnog rada udovoljio zahtjevima službe.

Članak 9.

Zaposleniku koji je za vrijeme probnog rada bio odsutan zbog opravdanog razloga (bolest, mobilizacija itd.), probni se rad produžuje za onoliko dana koliko je bio opravdano odsutan.

Članak 10.

Osobe koje prvi puta stupaju na rad, primaju se na rad u Gradskoj upravi u svojstvu vježbenika.

Vježbenički staž je obvezan za zaposlenike koji se na rad primaju sukladno Zakonu i drugim propisima.

S vježbenikom se zasniva radni odnos, u pravilu na određeno vrijeme, zavisno o trajanju vježbeničkog staža.

Članak 11.

Vježbenički staž zaposlenika traje 12 mjeseci

Članak 12.

Za vrijeme vježbeničkog staža vježbeniku pripada osnovna plaća u visini od 85% od najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.

Članak 13.

Vježbenik je dužan položiti stručni ispit, najkasnije do isteka vježbeničkog staža. Vježbenik može pristupiti polaganju stručnog ispita nakon isteka polovice vježbeničkog staža.

Članak 14.

Vježbeniku koji u roku ne položi stručni ispit, odnosno ne bude raspoređen na radno mjesto, prestaje radni odnos istekom tog roka.

Članak 15.

Ako su stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeni Zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određene struke ili radnog mjesta, čelnik upravnog tijela može primiti osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje na stručno osposobljavanje i bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

Ugovor o volonterskom radu mora se sastaviti u pisanom obliku.

Razdoblje volonterskog rada može trajati najduže toliko koliko traje vježbenički staž.

3. Radno vrijeme, odmori, dopusti

Članak 16.

Puno radno vrijeme zaposlenika u Gradskoj upravi je 40 sati tjedno. Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Članak 17.

Zaposlenici u Gradskoj upravi počinju sa radom u 7,30 a završavaju u 15,30 sati.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, Gradonačelnik može utvrditi drugačiji raspored radnog vremena.

Iznimno od stavka 1. ovog članka čelnici upravnih tijela mogu, zavisno o potrebama određenih službi, za te službe odnosno za pojedine zaposlenike tih službi, odrediti i drugačiji raspored tjednog i dnevnog radnog vremena.

Članak 18.

Zaposlenik koji radi puno radno vrijeme, svakog radnog dana, ima pravo svakodnevno na odmor (stanku) od 30 minuta.

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

Ako zaposlenik radi na poslovima čija priroda rada ne dozvoljava prekid rada, pa iz tih razloga ne može koristiti dnevni odmor sukladno rasporedu korištenja dnevnog odmora, ima pravo tražiti da mu se vrijeme dnevnog odmora preraspodijeli ili da ga koristi kao slobodne dane.

Članak 19.

Između dva uzastopna radna dana zaposlenik ima pravo na odmor od najmanje 16 sati neprekidno.

Članak 20.

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

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

Ako zaposlenik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovog članka, može ga koristiti naknadno, prema odluci čelnika upravnog tijela na prijedlog neposredno nadređenog zaposlenika.

Članak 21.

Za svaku kalendarsku godinu zaposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana).

Članak 22.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je na radu.

Članak 23.

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

Članak 24.

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

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

Članak 25.

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

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

Članak 26.

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

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor,

- ako mu radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka čekanja,
 - ako mu radni odnos prestaje prije 1. srpnja.
- Iznimno od stavka 1. ovog članka, zaposlenik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 27.

Trajanje godišnjeg odmora od 4 tjedna (20 radnih dana) uvećava se zavisno od uvjeta rada, složenosti poslova na radnom mjestu i radnog staža.

1. S obzirom na složenost poslova:

| | |
|--|---------------|
| 1. službenici I. kategorije (čelnici tijela) | 6 radnih dana |
| 2. službenici I. kategorije | 5 radnih dana |
| 3. službenici II. kategorije | 4 radna dana |
| 4. službenici III. kategorije | 3 radna dana |
| 5. namještenici IV. kategorije | 2 radna dana |

2. S obzirom na duljinu radnog staža zaposleniku pripada:

| | |
|--|----------------|
| - od navršenih 1 – 5 god. radnog staža | 1 radni dan |
| - od navršenih 5 – 10 god. radnog staža | 2 radna dana |
| - od navršenih 10 – 15 god. radnog staža | 3 radna dana |
| - od navršenih 15 – 20 god. radnog staža | 4 radna dana |
| - od navršenih 25 – 30 god. radnog staža | 5 radnih dana |
| - od navršenih 30 – 35 god. radnog staža | 6 radnih dana |
| - od navršenih 35 god.i više godina radnog staža | 7 radnih dana. |

3. S obzirom na posebne socijalne uvjete pod kojima živi, zaposleniku pripada:

| | |
|---|---------------|
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom | 2 radna dana |
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po | 1 radni dan |
| - samohranom roditelju za svako dijete još po | 1 radni dan |
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s posebnim potrebama, bez obzira na ostalu djecu | 3 radna dana |
| - invalidu | 2 radna dana. |

4. S obzirom na ostvarene rezultate rada:

| | |
|---|--------------|
| - za ocjenu iz prošle godine „ odličan “ | 2 radna dana |
| - za ocjenu iz prošle godine „ vrlo dobar “ | 1 radni dan |

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti duže od 30 radnih dana za jednu godinu.

Članak 28.

Slijepi zaposlenik i zaposlenik koji radi na poslovima na kojima je priznat staž osiguranja s povećanim trajanjem ima pravo na, najmanje, 30 radnih dana godišnjeg odmora.

Članak 29.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora što ga donosi čelnik upravnog tijela vodeći računa o potrebi posla i želji zaposlenika.

Članak 30.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora čelnik upravnog odjela tijela donosi za svakog zaposlenika posebno rješenje kojim mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora, a prema mjerilima iz članka 27. ovog ugovora, ukupno trajanje i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

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

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

Članak 31.

Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.

Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi mora biti u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Drugi dio godišnjeg odmora zaposlenik mora koristiti najkasnije do 30 lipnja iduće godine.

Članak 32.

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, zaposlenik ima pravo iskoristiti do 30 lipnja slijedeće godine.

Zaposlenici koji zbog mobilizacije u hrvatsku vojsku ili zbog radne obveze nisu koristili godišnji odmor imaju pravo koristiti neiskorišteni godišnji odmor iz prethodne godine.

Članak 33.

U slučaju prestanka službe odnosno rada zbog prelaska na rad drugom poslodavcu, zaposlenik ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo u upravnom tijelu u kojem mu prestaje radni odnos, u skladu s člancima 26. i 27. ovog ugovora.

Članak 34.

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

Članak 35.

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

Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi čelnik upravnog tijela.

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

Članak 36.

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

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

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je zaposlenik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

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

Članak 37.

Zaposlenik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u slijedećim slučajevima:

| | |
|---|---------------|
| - zaključivanje braka | 5 radnih dana |
| - rođenje djeteta | 5 radnih dana |
| - smrti supružnika, djeteta, roditelja, usvojitelja, usvojenika | 5 radnih dana |
| - smrti brata ili sestre, djeda, bake te roditelja supružnika i unuka | 2 radna dana |
| - selidbe u istom mjestu stanovanja | 2 radna dana |
| - selidbe u drugo mjesto stanovanja | 4 radna dana |
| - za dobrovoljno davanje krvi | 2 radna dana |
| - teške bolesti djeteta, supružnika ili roditelja | 3 radna dana |
| - polaganje stručnog ispita 1. put | 7 radnih dana |
| - sudjelovanja u amaterskim kulturnim i športskim natjecanjima – najviše 2 puta godišnje | 2 radna dana |
| - sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti | 2 radna dana |
| - elementarne nepogode | 5 radnih dana |

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama i za svako dobrovoljno davanje krvi.

Članak 38.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, zaposleniku se za pripremanje i polaganje ispita može odobriti godišnje do sedam radnih dana plaćenog dopusta.

Članak 39.

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

Za pripremanje i polaganje završenog ispita zaposlenik, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka, ima pravo na još pet radnih dana plaćenog dopusta.

Ako to okolnosti zahtijevaju zaposleniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 30 radnih dana u jednoj godini.

Članak 40.

Zaposlenik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnosti iz članka 37. ovog ugovora nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), zaposlenik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

Članak 41.

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

Članak 42.

Zaposleniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova 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 sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:

- | | |
|---|------------------|
| - pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi | najmanje 5 dana |
| - pripremanje i polaganje ispita u višoj školi ili na fakultetu | najmanje 10 dana |
| - sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima | najmanje 5 dana |
| - pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih | |

znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr.)

najmanje 2 dana

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

Članak 43.

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

4. Zdravlje i sigurnost na radu

Članak 44.

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost zaposlenika i namještenika sukladno propisima kojima se uređuje zaštita na radu.

Poslodavac će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života, te sigurnosti i zdravlje zaposlenika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu i pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida, u skladu s posebnim propisima.

Poslodavac u cijelosti plaća troškove sistematskog liječničkog pregleda svih zaposlenika koji su najmanje tri mjeseca neprekidno u radnom odnosu i to svake tri godine

Članak 45.

Dužnost je svakog zaposlenika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju ljudi i o sigurnosti i zdravlju drugih zaposlenika, 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.

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

Sindikalni povjerenik je dužan voditi brigu o zdravlju i sigurnosti na radu zaposlenika a na svako uskraćivanje tih uvjeta ili pojavljivanja nepravilnosti dužan je reagirati i upozoriti poslodavca.

5. Zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika

Članak 46.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo zaposlenih za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.
Zaštita dostojanstva zaposlenih je obveza poslodavca.

Članak 47.

Zaposlenik se štiti od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, od osoba s kojima ne može izbjeći kontakte, ako želi raditi svoj posao, a to su: poslodavac, nadređeni, suradnici i osobe s kojima u obavljanju svog posla dolazi u doticaj.

Članak 48.

Postupak za zaštitu dostojanstva pokreće zaposlenik podnoseći pismenu pritužbu poslodavcu ili osobi koju je on imenovao.

U roku od 8 dana od dostave pritužbe, poslodavac ili imenovana osoba dužna je ispitati pritužbu, pa ako se utvrdi da povreda dostojanstva postoji poduzeti sve potrebne i primjerene mjere u svrhu sprečavanja nastavka istog.

Članak 49.

Ako se u roku iz članka 48. ne poduzmu mjere očito primjerene, zaposlenik koji je uznemiravan ili spolno 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 50.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo zaposlenika, zaposlenik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio sudsku zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Članak 51.

Za vrijeme prekida rada iz članka 49. i 50. zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 52.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika su tajni.

Članak 53.

Protivljenje zaposlenika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju zaposlenika.

Članak 54.

U slučaju spora teret dokazivanja je na poslodavcu.

6. Plaće, dodaci na plaće i naknade

Članak 55.

Plaća službenika i namještenika (zaposlenika) čini osnovna plaća i dodatci na osnovnu plaću.

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

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

Ugovorne strane su sporazumne da osnovica za obračun plaće u 2011. godini iznosi 5.108,84 kuna, a za svaku narednu godinu osnovica će se utvrđivati Anexom Kolektivnog ugovora prije utvrđivanja prijedloga Proračuna za narednu godinu.

Ugovorne strane su sporazumne da će prije utvrđivanja prijedloga Proračuna za narednu godinu pregovarati o osnovici za obračun plaće.

Članak 56.

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

Članak 57.

Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno, a najkasnije do 15.-og u mjesecu za protekli mjesec.

Od jedne do druge plaće ne može proći više od 30 dana.

Članak 58.

Osnovna plaća službenika i namještenika (zaposlenika) uvećat će se za svaki sat rada, i to:

- | | |
|---|------|
| - za rad noću | 40% |
| - za prekovremeni rad | 50% |
| - za rad subotom | 25% |
| - za rad nedjeljom | 35%. |
| - za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom i na Uskrs – | 150% |

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

Prekovremenim radom, kad je rad službenika i namještenika (zaposlenika) organiziran u radnom tjednu od Ponedjeljka do Petka, smatra se svaki sat rada duži od osam sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom, nedjeljom i blagdanom.

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

Članak 59.

Službenik i namještenik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u organima uprave i to za:

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

Članak 60.

Za ostvarene nad prosječne rezultate rada zaposleniku se može isplatiti nagrada u visini do 20% njegove osnovne plaće.

Odluku o isplati nagrade iz stavka 1. ovog članka i njenoj visini, donosi gradonačelnik na prijedlog čelnika upravnog tijela ili na prijedlog sindikalnog povjerenika.

Članak 61.

Ako je zaposlenik odsutan iz službe, odnosno s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

Naknada u 100% iznosu plaće pripada zaposleniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

7. Ostala materijalna prava zaposlenika

Članak 62.

Ugovorne strane sporazumne su da će Gradonačelnik službeniku ili namješteniku (zaposleniku) isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

O visini regresa Gradonačelnik i Sindikat pregovarati će svake godine u postupku donošenja Proračuna Grada Hrvatska Kostajnica.

Članak 63.

Službeniku ili namješteniku (zaposleniku) koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Članak 64.

Obitelj službenika i namještenika (zaposlenika) ima pravo na pomoć, jedanput godišnje u slučaju:

- smrti zaposlenika – u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak i troškovi pogreba

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

| | |
|---|---|
| - smrti supružnika, djeteta i roditelja | u visini neoporezivog iznosa |
| - nastanka teške invalidnosti | u visini neoporezivog iznosa |
| - bolovanja dužeg od 90 dana jednom godišnje | u visini neoporezivog iznosa |
| - nastanka teške invalidnosti djece ili supružnika zaposlenika | 1.000,00 kn (neto) |
| - rođenje djeteta | 50 % 1 proračunske osnovice (osnovica 3.326,00 – neto) |

Članak 65.

Kada je službenik i namještenik (zaposlenik) upućen na službeno putovanje pripada mu puna naknada prijevoznih troškova i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje, a dnevnice sukladno planiranim sredstvima u proračunu.

Ugovorne strane sporazumne su da visina dnevnice za službena putovanja u Republici Hrvatskoj iznosi najmanje 170,00 kn, a za službena putovanja u inozemstvu dnevnicu se isplaćuje u visini propisanoj Odlukom o visini dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava Državnog proračuna.

Ukoliko je službenik i namješteniku (zaposleniku) osigurana odgovarajuća dnevna prehrana, isplatit će mu se 50% iznosa dnevnice iz stavka 2 ovog članka.

Ukoliko je službeniku i namješteniku (zaposleniku) osiguran odgovarajući smještaj u čvrstom objektu, nema pravo na naknadu hotelskog računa za spavanje.

Službenik i namještenik (zaposlenik) upućen od strane poslodavca na školovanje, edukaciju, seminar i sl. ima pravo na punu dnevnicu i ostala prava iz ovog članka za cijelo vrijeme trajanja izobrazbe.

Službeniku i namješteniku (zaposleniku) mora se izdati nalog za službeno putovanje najmanje 24 sata prije putovanja u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

Službenik i namještenik (zaposlenik) ima pravo na pola dnevnice u koliko službeno putovanje traje između 8 i 12 sati, a ukoliko službeno putovanje traje između 12 i 24 sata ima pravo na punu dnevnicu.

Ukoliko službenik i namještenik (zaposlenik) koristi svoje vlastito prijevozno sredstvo čije korištenje nije odobreno ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte putnim nalogom odobrenog prijevoznog sredstva.

Članak 66.

Za vrijeme rada izvan sjedišta upravnog tijela i izvan mjesta njegova stalnog boravka, zaposlenik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li zaposleniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Puni iznos terenskog dodatka dnevno iznosi najmanji iznos na koji se, prema Pravilnikom o porezu na dohodak, ne plaća porez.

Terenski se dodatak zaposleniku isplaćuje, ako potreba rada izvan sjedišta upravnog tijela traje duže od mjesec dana, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za slijedeći mjesec.

Dnevnicu i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Članak 67.

Zaposleniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta upravnog tijela, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta upravnog tijela.

Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanji iznos, na koji se prema Pravilniku o porezu na dohodak, ne plaća porez.

Članak 68.

Službenici i namještenici (zaposlenici) imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom i međumjesnim javnim prijevozom, a sve u skladu sa donošenim gradskim proračunom, o čemu će se pregovarati u postupku donošenja proračuna.

Službenici i namještenici (zaposlenici) koji imaju manje od 1 km od mjesta stanovanja do mjesta rada ili do stanice međumjesnog prijevoza, nemaju pravo na naknadu troškova mjesnog prijevoza.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla od mjesta stanovanja do radog mjesta mjesnim javnim prijevozom utvrđuje se u visini cijene mjesečne karte u sjedištu poslodavca.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla od mjesta stanovanja do radnog mjesta međumjesnim javnim prijevozom utvrđuje se u visini cijene mjesečne karte od sjedišta poslodavca do mjesta stanovanja.

Ako mjesni javni prijevoz nije organiziran, službenici i namještenici (zaposlenici) imaju pravo na mjesečnu naknadu u visini cijene mjesečne karte najbližeg mjesta gdje je mjesni javni prijevoz organiziran i gdje postoji mogućnost kupnje mjesečne karte.

Službenici i namještenici (zaposlenici) nemaju prava na naknadu troškova prijevoza samo u slučaju ako u tijeku mjeseca nisu radili niti jedan dan.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se unaprijed i to na plaći za predhodni mjesec.

Naknada troškova prijevoza iz ovog članka isplaćuje se po cjeniku javnog prijevoznika za građanstvo.

Ako postoji više mogućnosti prijevoza, o povoljnosti odlučuje poslodavac u dogovoru sa zaposlenikom, uvažavajući vremenska i materijalna ograničenja.

Članak 69.

Ako je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknaditi će mu se troškovi u visini 2 kune po stvarno prijeđenom kilometru.

Članak 70.

Zaposlenici moraju biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja, posljedica nesreća na radu i profesionalne bolesti.

Ugovorne su strane sporazumne da se, aneksom ovom ugovoru, mogu urediti i drugi oblici i prava iz kolektivnog osiguranja.

Članak 71.

Službeniku i namješteniku (zaposleniku) pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidnu službu odnosno rad u tijelima Sisačko-moslavačke županije, gradskoj upravi i ustanovama Grada Hrvatske Kostajnice, odnosno njegovim pravnim prethodnicima i to za navršenih:

| | |
|-------------|----------------------------------|
| - 5 godina | u iznosu od 1.000,00 kn (neto) |
| - 10 godina | u visini neoporezivog iznosa |
| - 15 godina | u visini neoporezivog iznosa |
| - 20 godina | u visini neoporezivog iznosa |
| - 25 godina | u visini neoporezivog iznosa |
| - 30 godina | u visini neoporezivog iznosa |
| - 35 godina | u visini neoporezivog iznosa |
| - 40 godina | u visini neoporezivog iznosa |
| - 45 godina | u iznosu od 6.000,00 kn (neto) |

Zaposleniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Članak 72.

Svakom službeniku i namješteniku (zaposleniku) roditelju djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi dana sv. Nikole u neoporezivom iznosu propisanom Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 73.

Ugovorne strane sporazumne su da će Gradonačelnik službeniku ili namješteniku (zaposleniku) isplatiti godišnju nagradu za božićne blagdane najkasnije do 31. prosinca tekuće godine.

O mogućnosti i visini isplate nagrade za božićne blagdane Gradonačelnik i Sindikat pregovarati će svake godine u postupku donošenja Proračuna Grada Hrvatske Kostajnice.

Članak 74.

Zaposlenicima se jednom godišnje, povodom Uskrsa, daje dar u naravi čija pojedinačna vrijednost ne prelazi iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Članak 75.

Zaposleniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

Posebnim ugovorom zaključenim između zaposlenika i Poslodavca uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovog članka.

Članak 76.

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

8. Zaštita i prava zaposlenika

Članak 77.

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

Protiv odluke iz stavka 1. ovog članka zaposlenik ima pravo uložiti prigovor osobno ili preko sindikalnog povjerenika.

Članak 78.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru zaposlenika na odluku iz članka 77. ovog ugovora, čelnik upravnog tijela ili druga osoba dužni su prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to zaposlenik zahtjeva.

Članak 79.

Za zaposlenike u gradskoj upravi i ustanovama Grada Hrvatska Kostajnica utvrđuju se otkazni rokovi prema općim propisima o radu.

Članak 80.

Zaposlenik kojem je prestao radni odnos zbog poslovnih, organizacijskih, odnosno posebnih potreba službe, nakon isteka roka u kojem je bio na raspolaganju ima pravo na otpremninu u visini najmanje polovice njegove bruto prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca za svaku navršenu godinu rada u upravnom tijelu. (alt. u visini određenoj Zak i pravil.)

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplatiti će se zaposleniku posljednjeg dana rada.

Kao rad navršen u upravnom tijelu smatra se neprekidni rad navršen u svim upravnim tijelima Grada Hrvatska Kostajnica, odnosno njegovim pravnim prethodnicima.

Članak 81.

Zaposleniku kojem nedostaje najviše 3 godina života do ostvarivanja uvjeta za starosnu mirovinu, ne može prestati služba, odnosno radni odnos bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka službe po sili zakona.

Zaposlenik iz stavka 1. ovog članka za kojeg ne postoji mogućnost rasporeda, staviti će se na raspolaganje do ispunjenja uvjeta za mirovinu.

9. Zaštita zaposlenika

Članak 82.

Naknada plaće koja zaposleniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene smanjene sposobnosti zbog nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na

odgovarajuće radno mjesto, ne može biti manja od iznosa osnovne plaće radnog mjesta na koje je do tada bio postavljen, odnosno raspoređen.

Članak 83.

Zaposleniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu bez njegove krivnje ili profesionalnog oboljenja, isplatiti će se plaća za skraćeno radno vrijeme i naknada u visini razlike između naknade koju ostvaruje prema propisima invalidsko-mirovinskog osiguranja i plaće radnog mjesta na koje je postavljen, odnosno raspoređen.

Članak 84.

Poslodavac ili druga ovlaštena osoba dužni su zaposleniku, odnosno sindikalnom povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za ekonomski i socijalni položaj zaposlenika, a posebno:

- o prijedlozima odluka koje utječu na gospodarski i socijalni položaj zaposlenika, a koje ne predstavljaju službenu tajnu,
- o rezultatima rada (periodičnim i godišnjim),
- o kretanjima i promjenama zaposleničkih plaća.

Informacije o rezultatima rada čelnik upravnog tijela ili druga ovlaštena osoba osiguravaju nakon isteka određenog razdoblja iz stavka 1. ovog članka, a informacije o planovima i prijedlozima akata zaposlenicima se daje na uvid prije njihova usvajanja.

10. Djelovanje i uvjeti rada sindikata

Članak 85.

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

Članak 86.

Poslodavac ili druga ovlaštena osoba obvezuju se da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo zaposlenika da postane članom sindikata.

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pritisak čelnika upravnog tijela ili druge osobe, na zaposlenike članove sindikata, da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 87.

Sindikata se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim ugovorom.

Članak 88.

Sindikata je dužan obavijestiti Poslodavca upravnog tijela ili drugu ovlaštenu osobu o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 89.

Aktivnosti sindikalnog povjerenika ili predstavnika kod Poslodavca ne smiju biti sprječavane ili ometane ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim ugovorom.

Članak 90.

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

Poslodavac ili druga ovlaštena osoba sindikalnom su povjereniku, pored prava iz stavka 1. ovog članka, dužni omogućiti izostanak iz službe, odnosno s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija u zemlji i u inozemstvu.

Članak 91.

Kada sindikalni povjerenik dio svog radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pismenim sporazumom zaključenim između Sindikata i čelnika upravnog tijela.

Članak 92.

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

Članak 93.

Za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti u upravnom tijelu sindikalnom povjereniku bez suglasnosti Sindikata ne može kod Poslodavca prestati služba odnosno rad, osim po sili zakona, niti se on može bez njegove suglasnosti premjestiti na drugo radno mjesto u okviru istog ili drugog upravnog tijela, odnosno premjestiti na rad izvan mjesta njegovog stanovanja, pokrenuti protiv njega postupak zbog povrede službene dužnosti, kao ni udaljiti iz službe odnosno s rada zbog pokretanja kaznenog postupka.

Članak 94.

Prije donošenja odluke važne za položaj zaposlenika, 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 i razmatranje njezina utjecaja na položaj zaposlenika.

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

- donošenje Pravilnika o radu,
- o planu zapošljavanja, premještanja i otkazu,
- o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- o promjenama u organizaciji i načinu rada,
- o rasporedu radnog vremena.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može, najduže u roku od 8 dana od dostave odluke iz stavka 2. ovog članka Poslodavcu dati primjedbe.

Poslodavac upravnog tijela dužan je razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 1. ovog članka.

Članak 95.

Poslodavac ili druga ovlaštena osoba dužni su 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 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat.

Poslodavac ili druga ovlaštena osoba dužni su primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku zaposlenika.

Članak 96.

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

- korištenje prostorija za rad i održavanje sindikalnih sastanaka,
- troškovi poštarine,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih raspoloživih pomagala,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska,
- 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.)

11. Mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova

Članak 97.

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

Članak 98.

Postupak mirenja provodi Mirovno vijeće,
Mirovno vijeće ima tri člana.

Svaka ugovorna strana imenuje po jednog člana.

Stranke su suglasne da će trećeg člana mirovnog vijeća kao predsjednika imenovati Gospodarsko socijalno vijeće Sisačko-moslavačke županije.

Članak 99.

Postupak mirenja pokreće se na pisani prijedlog jednog od potpisnika ovog ugovora, a mora se dovršiti u roku od pet dana od dana dostave prijedloga za pokretanje postupka mirenja.

Članak 100.

U postupku mirenja ispitat će se navodi i prijedlozi ugovornih strana, a prema potrebi, prikupiti će se i potrebne obavijesti i saslušati stranke. Mirovno vijeće sastaviti će pisani prijedlog nagodbe.

Članak 101.

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

12. Štrajk

Članak 102.

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

Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikat koristi pravila o štrajku.

Članak 103.

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

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

Članak 104.

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 105.

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

Članak 106.

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. ovog članka sadrže osobito odredbe o radnim mjestima i broju zaposlenika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, a sa ciljem

omogućavanja nužnog rada sa strankama i nužnih inspekcijskih poslova, radi sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti i zdravlja pučanstva.

Članak 107.

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od 8 dana od dana dostave prijedloga poslodavca Sindikatu, pravila će utvrditi arbitraža, sastav koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 97. ovog ugovora.

Pravila iz stavka 1. ovog članka arbitraža je dužna donijeti u roku od 8 dana od dana dostave prijedloga arbitraži.

Članak 108.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 105. ovog ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 109.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka koji je dužan, na pogodan način, očitovati se strani protiv koje je štrajk organiziran, kako bi se nastavili pregovori u svrhu mirnog rješenja spora.

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

Članak 110.

Za vrijeme trajanja štrajka, sudioniku štrajka pripadaju sva prava iz radnog odnosa kao da je radio.

Članak 111.

Sukladno odredbama zakona, odredbama ovog ugovora i pravilima Sindikata organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku ne predstavlja povredu službe.

Članak 112.

Zaposlenik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlenike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, organiziranom sukladno odredbama Zakona, odredbama ovog ugovora i pravilima sindikata, a niti smije biti na bilo koji način prisiljen sudjelovati u štrajku, ako on to ne želi.

Članak 113.

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

13. Tumačenje i praćenje primjene ovog ugovora

Članak 114.

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

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

Komisija donosi svoj Pravilnik o radu.

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

Ugovorne su strane dužne pridržavati se danog tumačenja.

Sjedište komisije je pri Gradskoj upravi Grada Hrvatska Kostajnica.

Članak 115.

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

Članak 116.

Ovaj se ugovor sklapa na vrijeme od četiri godine od dana početka primjene.

Članak 117.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ugovora.

Stranka kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog ugovora mora pristupiti pregovorima i predloženoj izmjeni i dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

U protivnom stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovog ugovora o postupku mirenja.

Članak 118.

Svaka strana može otkazati ovaj ugovor.

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

Članak 119.

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

Članak 120.

Troškove u svezi s primjenom ovog ugovora strane snose solidarno.

Članak 121.

Ovaj ugovor stupa na snagu danom potpisa, a primjenjuje se od 01. svibnja 2011. godine i biti će objavljen u Službenom vjesniku Grada Hrvatske Kostajnice.

Klasa: 080-01/10-01/04
Urbroj: 2176/02-11-03-6
Hrvatska Kostajnica 20. travnja 2011.

ZA GRAD
HRVATSKU KOSTAJNICU

Gradonačelnik:

Tomislav Paunović

ZA SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH
SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA
REPUBLIKE HRVATSKE:

Predsjednik:

Boris Pleša