



SLUŽBENI GLASNIK GRADA SPLITA

GODINA LXIV(XXVI)

SPLIT, 18. srpnja 2018.

BROJ 33

SADRŽAJ:

1. Kolektivni ugovor za zaposlene u Gradskoj upravi Grada Splita.....2

GRAD SPLIT, Obala kneza Branimira 17, OIB: 78755598868, kao Poslodavac, kojeg zastupa gradonačelnik Andro Krstulović Opara

i

SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA REPUBLIKE HRVATSKE, OIB: 85709856921 (u daljnjem tekstu: Sindikat), kojeg zastupa predsjednik Sindikata Boris Pleša

sklopili su dana 13.07.2018. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U GRADSKOJ UPRAVI GRADA SPLITA

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se kolektivnim ugovorom (u nastavku teksta: Ugovor) na razini gradske uprave Grada Splita utvrđuju međusobna prava i obveze potpisnika ovog ugovora.

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

Članak 2.

Pod pojmom zaposlenik u smislu ovoga ugovora podrazumijevaju se službenici i namještenici zaposleni u upravnim tijelima grada Splita na neodređeno ili na određeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćenim radnim vremenom.

Članak 3.

Odredbe ovoga ugovora primjenjuju se na zaposlenike neposredno, osim u slučajevima kada su pojedina pitanja za zaposlenike povoljnije uređena drugim propisima ili općim aktom, kada se primjenjuju povoljnije odredbe kojima je regulirano pojedino pitanje.

Na pitanja koja nisu uređena ovim ugovorom primjenjuju se drugi propisi ili opći akti.

Članak 4.

Državni službenik i namještenik, te službenik i namještenik tijela jedinice lokalne ili područne samouprave i službenik iz javne službe koji je po sili zakona preuzet u upravna tijela Grada, odnosno koji je zbog potreba službe, temeljem posebnog propisa o službeničkim odnosima,

premješten u upravno tijelo Grada na temelju pisanog sporazuma čelnika tijela, za ostvarivanje svojih radnih i materijalnih prava, zadržava kontinuitet svog rada odnosno radnog staža kao ukupni staž ostvaren u državnom tijelu, javnoj službi i jedinici lokalne i područne samouprave.

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka kao neprekinuti rad odnosno radni staž smatrat će se rad ostvaren u državnim tijelima, javnim službama i jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave između kojeg nije bilo prekida dužeg od osam dana.

2. PRIJAM NA RAD

Članak 5.

Zaposlenici se primaju u službu, odnosno na rad na temelju natječaja ili na drugi način u skladu sa Zakonom.

Članak 6.

Zaposlenicima koji se na rad primaju na neodređeno vrijeme određuje se probni rad u trajanju od tri mjeseca.

Članak 7.

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

Za vrijeme probnog rada zaposlenikov rad prati i donosi ocjenu o njegovom radu čelnik upravnog tijela.

Članak 8.

Ako čelnik upravnog tijela ocijeni da zaposlenik na probnom radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada, tj. da njegove radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, donijet će odluku o prestanku rada zaposlenika najkasnije do posljednjeg dana probnog rada.

Članak 9.

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

Članak 10.

Osobe sa završenim obrazovanjem određene stručne spreme i struke, a bez radnog iskustva na odgovarajućim poslovima ili s radnim iskustvom kraćim od 12 mjeseci, primaju se na rad u upravna tijela u svojstvu vježbenika.

S vježbenikom se zasniva radni odnos na određeno vrijeme.

Vježbeniku koji položi državni stručni ispit služba se produžuje na neodređeno vrijeme ako u upravnom tijelu postoji slobodno radno mjesto za koje ispunjava propisane uvjete.

Članak 11.

Vježbenički staž zaposlenika traje 12 mjeseci.

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

Članak 12.

Ako su stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeni Zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određene struke ili radnog mjesta, čelnik 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 sklopiti u pisanom obliku.

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

Volonteru koji se istakne svojim radom i zalaganjem, po isteku ugovora o volonterskom radu može se isplatiti naknada u visini prosječne plaće zaposlenoga na poslovima koje je kao volonter obavljao.

3. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 13.

Puno radno vrijeme zaposlenika u upravnim tijelima je 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Članak 14.

Zaposlenici u upravnim tijelima počinju s radom u pravilu u 7:30 do 08:00, a završavaju s radom u 15:30 – 16:00 sati.

Iznimno od stavka 1. ovog članka Gradonačelnik može, ovisno o potrebama određenih službi, za te službe odnosno pojedine zaposlenike tih službi, odrediti i drugačiji raspored tjednog i dnevnog radnog vremena.

Članak 15.

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

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

Ako zaposlenik radi na poslovima priroda rada kojih 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 16.

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

Članak 17.

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. ovoga članka, može ga koristiti naknadno prema odluci čelnika upravnog tijela na prijedlog neposredno nadređenog zaposlenika.

Članak 18.

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

Članak 19.

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

Članak 20.

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

Članak 21.

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

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

Članak 22.

Zaposlenik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid službe, odnosno rada između dva radna odnosa duži od

8 dana, stječe pravo na puni 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. ovoga članka.

Članak 23.

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 toga što nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog rada, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako mu radni odnos prestaje prije završetka šest mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje prije 1. srpnja.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, zaposlenik kojem radni odnos prestaje zbog odlaska u mirovinu, ima pravo na puni godišnji odmor za kalendarsku godinu u kojoj mu prestaje radni odnos.

Članak 24.

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

1. s obzirom na složenost poslova:

- zaposlenicima VSS	5 dana
- zaposlenicima VŠS	4 dana
- zaposlenicima SSS	3 dana
- zaposlenicima NSS	2 dana
2. 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	8 dana
3. s obzirom na uvjete rada:
 - rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom 2 dana
4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom	2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po	1 dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu	3 dana
- invalidu	2 dana
5. s obzirom na ostvarene rezultate rada:

- zaposleniku ocijenjenom ocjenom – odličan	3 dana
- zaposleniku ocijenjenom ocjenom – vrlo dobar	2 dana
- zaposleniku ocijenjenom ocjenom – dobar	1 dan.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama od 1. do 5. stavka 1. ovoga članka.

Članak 25.

Slijepi zaposlenici i zaposlenici donatori organa te zaposlenici koji rade na poslovima na kojima ih ni uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće u potpunosti zaštititi od štetnih utjecaja, imaju pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora.

Članak 26.

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

Članak 27.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora čelnik tijela za svakog zaposlenika donosi posebno rješenje kojim mu se utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 24. ovoga ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Rješenje iz stavka 1. ovoga članka donosi se najkasnije 30 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 28.

Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u više dijelova.

Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u više dijelova, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 12 radnih dana neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

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

Članak 29.

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

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog roditeljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, zaposlenik ima pravo iskoristiti do 30. prosinca one godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 30.

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.

Članak 31.

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

Članak 32.

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. ovoga 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 33.

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

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

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je zaposlenik imao u polasku i povratu iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnicu u povratu 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 34.

Zaposlenik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- zaključivanje braka 5 dana
- rođenja djeteta 5 dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka 5 dana

- smrti brata, sestre, djeda, bake te roditelja supružnika 2 dana
- selidbe 2 dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi ili koštane srži (svako davanje) 2 dana
- teške bolesti supružnika, djeteta i roditelja 3 dana
- polaganja stručnog ispita prvi put 10 dana
- nastupanja u kulturnim ili športskim priredbama 1 dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. 2 dana
- elementarne nepogode 5 dana.

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka.

Članak 35.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja zaposleniku se za pripremanje i polaganje ispita može odobriti godišnje do 7 radnih dana plaćenog dopusta.

Članak 36.

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 završnog ispita zaposlenik, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na još 5 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 37.

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

Ako okolnost iz članka 34. ovoga ugovora nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora, zaposlenik ima pravo prekinuti godišnji odmor za razdoblje korištenja plaćenog dopusta, te ostatak godišnjeg odmora koristiti naknadno prema sporazumu s čelnikom tijela.

Ako okolnost iz članka 34. nastupi u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad, zaposlenik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za vrijeme takve odsutnosti s rada.

Članak 38.

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

Članak 39.

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 športskim priredbama, osobnog školovanja, doškovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

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

Članak 40.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana poslodavac je dužan za zaposlenika uplatiti obvezne doprinose na plaću.

4. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU**Članak 41.**

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost zaposlenika na radu.

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

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

Članak 42.

Dužnost je svakog zaposlenika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju 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 takvoga 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.

5. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE**Članak 43.**

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno i to do petog u idućem mjesecu.

Osnovna plaća je zbroj umnoška osnovice i koeficijenta karakteristične skupine poslova i zadaća u koju je razvrstano radno mjesto na koje je zaposlenik raspoređen i dodatka na radni staž.

Ugovorne su strane sporazumne da osnovica za obračun plaća zaposlenika iznosi 4.050,00 kuna.

Izmjena osnovice iz stavka 2. ovog članka utvrđivat će se aneksom kolektivnog ugovora.

Članak 44.

Zaposleniku pripada dodatak za radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5%.

Dodatak za radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta iz čl. 43 stavka 1. ovog ugovora govora pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 45.

Ukoliko se za to osiguraju sredstva u gradskom proračunu, zaposleniku pripada pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž, i to za:

- od 20 do 29 godina 2%
- od 30 do 34 godine 4%
- od 35 i više 5%

Članak 46.

Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se:

- za rad noću 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 35%
- za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni 10%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od jedan sat 10%

Ako zaposlenik radi na blagdane i u neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 150%.

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

Osnovna plaća uvećat će se:

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

pod uvjetom da znanstveni stupanj nije uvjet za radno mjesto na kojem službenik radi i ako je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta na kojem službenik radi.

Članak 47.

Ako zaposlenik po nalogu obavlja poslove više složenosti od poslova na koje je raspoređen, u trajanju do 30 dana, plaća mu se isplaćuje sukladno plaći radnog mjesta poslova kojeg je obavljao po nalogu.

Za obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka, pročelnik donosi rješenje o plaći.

Zaposlenik ne smije obavljati poslove iz stavka 1. ovoga članka bez izdanog pisanog naloga s tim da mu se plaća više složenosti isplaćuje samo za one radne sate koje je stvarno na njima proveo bez obzira na trajanje naloga.

Članak 48.

Ako je zaposlenik odsutan iz službe odnosno s rada zbog bolovanje do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 80% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

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

6. OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 49.

Zaposleniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora koji iznosi 1.200,00 kuna, netto.

Regres iz stavka 1. ovog članka isplatit će se u cijelosti jednokratno najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora, počevši od godišnjeg odmora za 2018. godinu.

Članak 50.

Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenika - u visini 3 osnovice i troškova pogreba
- smrti supružnika, djeteta i roditelja - u visini neoporezive naknade

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. ovog članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, a najviše do iznosa dvije osnovice.

Članak 51.

Zaposlenik ima pravo na jednokratnu pomoć u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti – u visini 2 osnovice
- nastanka teške invalidnosti djece ili supružnika zaposlenika – u visini 1 osnovice.

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

- bolovanja dužeg od 90 dana - u visini neoporezive naknade
- bolovanja duže od 6 mjeseci – u visini 1 osnovice
- radi nabave medicinskog pomagala i/ili radi pokrića troškova nabave prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu za sebe, dijete ili supružnika – u visini stvarnih troškova, a najviše do iznosa 1 osnovice.

Pod teškom invalidnošću iz prethodnog stavka ovog članka podrazumijeva se invalidnost utvrđena od nadležne liječničke komisije koja iznosi 70% i više.

Pomoć za nabavku medicinskog pomagala i lijekova odobravat će se temeljem specijalističkog nalaza i priloženih računa.

Članak 52.

Osnovica za izračun naknada iz članaka 50., 51., 58. i 66. je prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po zaposlenom u pravnim osobama u RH u prethodnom tromjesečju, prema posljednjim podacima Državnog zavoda za statistiku, osim ukoliko nije izričito navedeno odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

Naknadu iz stavka 1. ovog članka čini dio isplate do propisanih neoporezivih iznosa i dio razlike koja kao bruto iznos podliježe obračunu zakonskih obveza.

Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice u najmanjem iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Naknada troškova i dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se na način kako je to regulirano za državne službenike i namještenike.

Članak 53.

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 najmanje iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez na dohodak.

Terenski dodatak se zaposleniku isplaćuje najkasnije posljednji radni dan u mjesecu, za sljedeći mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Članak 54.

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 propisima, ne plaća porez na dohodak.

Članak 55.

Zaposlenici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim odnosno međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne, odnosno godišnje prijevozne karte.

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

Naknada za troškove prijevoza zaposlenicima isplaćuje se u novcu ili kupnjom prijevozne karte.

Članak 56.

Ako je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa po prijeđenom kilometru.

Članak 57.

Poslodavac će od dana primjene ovog Kolektivnog ugovora zaposlenike kolektivno osigurati od posljedica nesretnog slučaja, posljedica ozljeda na radu i profesionalne bolesti.

Zaposlenici imaju pravo na sistematski pregled na trošak poslodavca jedanput unutar 2 godine.

Radi ostvarenja prava iz stavka 2. ovog članka poslodavac će zaposlenike uputiti na pregled kod pružatelja zdravstvenih usluga s kojima je to ugovorio.

Sistematski pregled iz stavka 2. ovoga članka obuhvaća zdravstvene preglede iz specifikacije koja se nalazi u prilogu Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike.

Ako poslodavac zaposleniku do konca druge kalendarske godine ne omogući odlazak na sistematski pregled, zaposlenik može sam obaviti sistematski pregled kod izabranog pružatelja zdravstvenih usluga, a trošak kojeg će mu podmiriti poslodavac po ispostavljenom računu, a najviše u iznosu do 1.000,00 kuna.

Članak 58.

Zaposleniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u upravnim tijelima Grada Splita, odnosno njegovim pravnim prednicima, i to za navršenih:

- 10 godina	1,0 osnovice
- 15 godina	1,5 osnovice
- 20 godina	2,0 osnovice
- 25 godina	2,5 osnovice
- 30 godina	3,0 osnovice
- 35 godina i svakih daljnjih navršenih 5 godina	3,5 osnovice.

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

Članak 59.

U povodu Dana Svetog Nikole zaposleniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu mlađem od 15 godina i koje je u toj kalendarskoj godini navršilo 15 godina u najmanjem iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak.

Članak 60.

Zaposleniku se povodom blagdana isplaćuje prigodna nagrada u visini neoporezive naknade utvrđene Pravilnikom o porezu na dohodak.

Poslodavac može nagradu iz stavka 1. ovog članka isplatiti tijekom kalendarske godine u dva dijela.

Članak 61.

Zaposleniku se jednom godišnje daje dar u naravi čija pojedinačna vrijednost ne prelazi iznos na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak.

7. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 62.

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

Članak 63.

Odlučujući o žalbi zaposlenika na odluku iz članka 66. ovoga ugovora, Gradonačelnik ili druga ovlaštena osoba dužni su prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika, ako to zaposlenik zahtijeva.

Članak 64.

U slučaju kad zaposlenici daju otkaz dužni su odraditi otkazni rok sukladno zakonu, ako s poslodavcem ne postignu sporazum o drugačijem trajanju otkaznog roka.

Članak 65.

Službenici kojima služba prestaje istekom roka u kojem su bili stavljeni na raspolaganje, imaju pravo na otpremninu u visini jedne njihove prosječne neto-mjesečne plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije stavljanja na raspolaganje, odnosno prestanka radnog odnosa temeljem otkaza, za svaku godinu radnog staža u upravnim tijelima Grada Splita i njegovim pravnim prednicima i upravnim tijelima RH.

Zaposlenici kojima prestaje radni odnos zbog poslovno uvjetovanog ili osobno uvjetovanog otkaza, imaju pravo na otpremninu u visini jedne njihove prosječne neto-mjesečne plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku godinu radnog staža. u upravnim tijelima Grada Splita i njegovim pravnim prednicima i upravnim tijelima RH.

Otpremnina iz ovoga članka isplatit će se zaposlenicima posljednjeg dana službe, odnosno rada.

Članak 66.

Zaposleniku kojemu radni odnos prestaje zbog odlaska u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od 3 osnovice iz članka 52. stavka 1. ovoga ugovora.

Članak 67.

Ako poslodavac namjerava zbog tehničkih ili organizacijskih razloga, u razdoblju od šest mjeseci otkazati rad za najmanje petero zaposlenika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška zaposlenika.

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

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

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

Članak 68.

Zaposlenici za čijim radom je prestala potreba u upravnom tijelu Grada Splita imaju u roku od dvije godine, prednost prigodom prijema na rad u upravnim tijelima Grada Splita, ako se u tom razdoblju ukaže potreba za obavljanjem poslova radnog mjesta na koje je zaposlenik bio raspoređen u trenutku kada je za njegovim radom prestala potreba.

Članak 69.

U slučaju otkaza, otkazni rok je najmanje:

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

Članak 70.

Zaposlenicima kojima nedostaje najviše pet godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu bez njihova pristanka ne može prestati radni odnos, odnosno ne mogu biti stavljeni na raspolaganje, osim u slučaju prestanka rada po sili zakona.

8. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Članak 71.

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

Čelnik tijela dužan je poslove radnog mjesta prilagoditi zaposlenicima iz stavka 1. ovoga članka, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da im osigura povoljnije uvjete rada.

Članak 72.

Zaposlenicima prijašnjim korisnicima prava na rad sa skraćenim radnim vremenom i na drugim odgovarajućim poslovima za vrijeme zaposlenja (čl. 174. st. 3. t. 2.-4. Zakona o mirovinskom osiguranju), koji su to pravo stekli zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, prema propisima do 31. prosinca 1998. pripada pravo na razliku između plaće koju bi ostvarili za puno radno vrijeme na radnim mjestima na koje su raspoređeni i zbroja invalidske mirovine i plaće koje ostvaruju za skraćeno radno vrijeme.

Članak 73.

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.

9. INFORMIRANJE, SAVJETOVANJE I SUODLUČIVANJE

Članak 74.

Gradonačelnik, odnosno čelnik upravnog tijela dužni su sindikalnom povjereniku i sindikalnom predstavniku osigurati informacije koje su bitne za ekonomski i socijalni položaj zaposlenika, sukladno odredbama općih propisa o radu kojima je regulirana obveza obavješćivanja radničkog vijeća, a posebno:

- o prijedlozima odluka i općih akata kojima se u skladu s ovim ugovorom uređuju osnovna prava i obveze iz rada,
- o rezultatima rada (periodičnim i godišnjim),
- o kretanjima i promjenama zaposleničkih plaća.

Informacije o rezultatima rada gradonačelnik, odnosno čelnik upravnog tijela osiguravaju nakon isteka određenog razdoblja iz stavka 1. ovoga članka, a informacije o planovima i prijedlozima akata zaposlenicima se daju na uvid prije njihova usvajanja.

10. DJELOVANJE IUVJETIRADA SINDIKATA

Članak 76.

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

Članak 77.

Gradonačelnik i čelnici upravnih tijela obvezuju se da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućiti sindikalni rad, ili na drugi način utjecati na sindikalno organiziranje i pravo zaposlenika da postane članom sindikata.

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se osobito pritisak Gradonačelnika, čelnika upravnog tijela ili druge ovlaštene osobe na zaposlenike članove sindikata da istupe iz Sindikata.

Članak 78.

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

Članak 79.

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

Članak 80.

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

Članak 81.

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

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

Članak 82.

Kada sindikalni povjerenik dio svog radnog vremena posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa na prijedlog jedne od ugovornih strana uređuju pisanim sporazumom zaključenim između Sindikata i čelnika tijela.

Članak 83.

Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik odnosno sindikalni predstavnik ne mogu biti pozvani na odgovornost niti dovedeni u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlenike.

Članak 84.

Za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti u upravnom tijelu sindikalnom povjereniku odnosno sindikalnom predstavniku bez suglasnosti Sindikata ne može:

- prestati rad;
- premjestiti na druge poslove u okviru istog upravnog tijela bez njegove suglasnosti, odnosno u drugo upravno tijelo,
- staviti na raspolaganje.

Članak 85.

Gradonačelnik, odnosno čelnik upravnog tijela 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 stajalištima dužni su u roku od 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva, izvijestiti Sindikat.

Gradonačelnik, odnosno čelnik upravnog tijela dužni su primiti na razgovor sindikalnog povjerenika ili sindikalnog predstavnika, na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku zaposlenika.

Članak 86.

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

- prostoriju za rad, u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka;
- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih raspoloživih tehničkih 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 plaće doznačiti članarinu na račun Sindikata, a na temelju pisane izjave članova Sindikata (pristupnica i sl.).

Članak 87.

Zaposlenik koji profesionalno obavlja sindikalnu dužnost i zbog toga mu prestaje služba, odnosno radni odnos u upravnom tijelu, ima se pravo u roku od 30 dana nakon isteka mandata u kojem je profesionalno obavljao sindikalnu dužnost, vratiti natrag u radni odnos u isto zvanje i na radno mjesto, odnosno na radno mjesto jednake složenosti poslova onome radnom mjestu kojeg je poslove obavljao prije odlaska na sindikalnu dužnost.

Prestanak radnog odnosa i povrat na rad uređuju se pismenim sporazumom zaključenim između Sindikata i Gradonačelnika.

11. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 88.

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

Članak 89.

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

Svaka ugovorna strana imenuje jednog člana.

Stranke su suglasne da će trećeg člana mirovnog vijeća kao predsjednika imenovati dekan Pravnog fakulteta u Splitu ili osoba koju on ovlasti.

Članak 90.

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

Članak 91.

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

Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

Članak 92.

Mirenje je uspjelo ako obje ugovorne strane prihvate pisani prijedlog nagodbe.

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

12. ŠTRAJK

Članak 93.

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 sindikalna pravila o štrajku.

Članak 94.

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 95.

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 96.

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

Članak 97.

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

Pravila iz stavka 1. ovoga članka sadrže osobito odredbe o radnim mjestima i broju zaposlenika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, a s ciljem omogućavanja nužnog rada sa strankama i nužnih inspekcijskih poslova, radi sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva.

Članak 98.

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 92. ovog ugovora.

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

Članak 99.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 97. ovog ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 100.

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 101.

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

Članak 102.

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

Članak 103.

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 to ne želi.

Članak 104.

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

13. SOCIJALNI MIR**Članak 105.**

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

Iznimno, dopušten 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 106.**

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

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

Članovi Komisije biraju predsjednika i zamjenika Komisije većinom glasova svih članova komisije, za razdoblje od godinu dana.

Zamjenik predsjednika Komisije obavezno je član Komisije druge strane potpisnice Kolektivnog ugovora.

U slučaju odsutnosti, predsjednika Komisije zamjenjuje njegov zamjenik.

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

Ugovorne strane su se dužne pridržavati danog tumačenja.

Sjedište komisije je u sjedištu gradske uprave Grada Splita.

15. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE**Članak 107.**

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

Članak 108.

Ovaj se ugovor sklapa na vrijeme od četiri godine.

Članak 109.

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu danom potpisa ovlaštenih osoba ugovornih strana, a primjenjuje se od dana potpisa.

Članak 110.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga. U protivnom stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovoga ugovora o postupku mirenja.

Članak 111.

Pregovore o obnovi ovoga ugovora strane će započeti najmanje 30 dana prije isteka roka na koji je sklopljen, a dok se ne potpiše novi ugovor, ostaju na snazi odredbe ovog ugovora.

Članak 112.

Troškove u svezi s primjenom ovoga ugovora strane snose solidarno.

Članak 113.

Ovaj ugovor objavit će se u „Službenom glasniku Grada Splita“.

BROJ: 022-05/18-03/1028

URBROJ: 2181/01-01-18-1

ZA GRAD SPLIT

Gradonačelnik Grada Splita
Andro Krstulović Opara, v.r.

ZA SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH
SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA
REPUBLIKE HRVATSKE

Predsjednik Sindikata
Boris Pleša, dipl. politolog, v.r.

ZA PODRUŽNICU SINDIKATA

„GRAD SPLIT“
Povjerenik
Mladen Kokan, v.r.