ISSN 1332-6074

SLUŽBENI GLASNIK
GRADA SPLITA

GODINA LXV(XXVII) **SPLIT, 2. kolovoza 2019.** **BROJ 40**

SADRŽAJ

GRAD SPLIT
GRADONAČELNIK

1. Kolektivni ugovor za radnike javne vatrogasne postrojbe grada Splita 2

2. Odluku o organizaciji programa produženog boravka u osnovnim školama kojima je osnivač Grad Split 21

GRAD SPLIT kao osnivač, kojeg zastupa gradonačelnik Andro Krstulović Opara,
JAVNA VATROGASNA POSTROJBA GRADA SPLITA, kao poslodavac koju zastupa zapovjednik Ivan Kovačević

i

1. SINDIKAT PROFESIONALNIH VATROGASACA SPLIT
kojeg zastupa predsjednik Sindikata Nikica Bota,
HUS – NEZAVISNI SINDIKAT BRODOSPLIT
kojeg zastupa povjerenik Sindikata Zoran Ružić
(u daljnjem tekstu: Sindikat)

zaključili su dana 31.07.2019. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA RADNIKE JAVNE VATROGASNE POSTROJBE GRADA SPLITA

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovaj Kolektivni ugovor zaključuju Grad Split, Javna vatrogasna postrojba Grada Splita i Sindikat profesionalnih vatrogasaca Split, HUS – Nezavisni sindikat Brodosplit u ime svojih članova.

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

Ovim ugovorom utvrđuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada za zaposlene u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Grada Splita (u daljnjem tekstu: JVP Grada Splita)

Članak 2.

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

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno, osim u slučajevima kada su pojedina pitanja za radnike JVP Grada Splita povoljnije uređena drugim propisima ili aktima.

ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 4.

Poslodavac je obvezan poštivati sva ograničenja i zabrane diskriminacije radnika sukladno odredbama Zakona.

Diskriminacija je zabranjena u odnosu na:

- uvjete za zapošljavanje, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata za obavljanje određenog posla na svim razinama profesionalne hijerarhije
- napredovanje na poslu
- pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije
- uvjete zaposlenja i rada kao i sva prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom, uključujući jednakost plaća
- otkaz ugovora o radu
- prava članova i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavca te u bilo kojoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz tog članstva.

Diskriminacijom se smatra uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

Odredbe kolektivnog ugovora, ugovora o radu i odredbe drugih akata poslodavca kojima se utvrđuje diskriminacija na nekom od temelja iz stavka 2. i 3. ovoga članka ništavne su.

2. RADNI ODNOSI

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 5.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kada su se poslodavac i radnik suglasili o bitnim sastojcima ugovora.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Članak 6.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, ako zakonom ili kolektivnim ugovorom nije drugačije predviđeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 7.

Iznimno, ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme, kada za to postoji stvaran i važan razlog, a osobito ako se radi o :

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,

- privremenom povećanju opsega posla,
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba,
- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja,
- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, odnosno oglasa, ali ne duže od 140 dana,
- poslovima za koje se na raspisani natječaj, odnosno oglas ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete, te s osobom koja te uvjete ne ispunjava sklapa ugovor na određeno vrijeme do zapošljavanja osobe koja ispunjava propisane uvjete,
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Članak 8.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od dvije godine.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od dvije godine, samo ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Članak 9.

Poslodavac, sukladno godišnjem planu i programu rada donosi odluku o potrebi sklapanja ugovora o radu.

Sklapanju ugovora o radu prethodi postupak izbora radnika, sukladno odredbama zakona i kolektivnog ugovora.

U javnom natječaju, odnosno oglasu poslodavac navodi naziv radnog mjesta, vrstu radnog odnosa i trajanje radnog vremena, posebne uvjete koje mora ispunjavati kandidat, rok do kojeg se primaju prijave i rok u kojem će prijavljeni kandidati biti obaviješteni o izboru.

Odluku o izboru između prijavljenih kandidata na javni natječaj, odnosno oglas o zasnivanju radnog odnosa s izabranim kandidatom donosi poslodavac.

Na temelju odluke o izboru, ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa zapovjednik JVP Grada Splita.

Kandidatima koji nisu izabrani dostavlja se pisana obavijest i vraća dostavljena dokumentacija u roku od osam dana od donošenja odluke o izboru.

Za obavljanje poslova koji ne trpe odgodu ili za kojima potreba ne traje duže od 90 dana, zapovjednik JVP Grada Splita može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme bez objavljivanja javnog natječaja, odnosno oglasa, ali samo za razdoblje najduže do 140 dana.

Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o :

1. ugovornim strankama te njihovom prebivalištu odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
3. nazivu, naravi ili vrsti posla na koji se radnik zapošljava,
4. danu otpočinjanja rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno poslodavac,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna,
10. upoznavanju radnika s organizacijom rada i zaštitom na radu te omogućavanju radniku da se upozna s propisima o radnim odnosima.

Umjesto uglavka iz točke 6 - 9 stavka 1.ovoga članka može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise ili odredbe ovoga Ugovora koji uređuje ta pitanja.

UVJETI ZA SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 11.

Navršenih 18 godina pretpostavljena je dobna granica za obavljanje svih poslova iz djelatnosti JVP Grada Splita.

Ako su zakonom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

Članak 12.

Prije sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan izvijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršavanju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac će uputiti radnika na liječnički pregled, a obavezan je to učiniti ako je prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za određene poslove propisano zakonom ili drugim propisom, a radnik nema važeću svjedodžbu o zdravstvenoj sposobnosti.

Troškove u svezi ishođenja svjedodžbe o zdravstvenoj sposobnosti snosi poslodavac u cijelosti.

Članak 13.

Nazivi radnih mjesta s popisom i opisom poslova i posebnim uvjetima za sklapanje ugovora o radu radi

obavljanja određenih poslova radnih mjesta utvrđeni su Pravilnikom o unutarnjem redu i načinu rada JVP Grada Splita, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Dodatni uvjeti utvrđuju se sukladno pravilima struke i specifičnim potrebama službe.

Članak 14.

Prije sklapanja ugovora o radu može se provjeriti sposobnost kandidata za obavljanje određenih poslova .

Provjera sposobnosti iz stavka 1. ovog članka može se obaviti za poslove za koje je Pravilnikom o unutarnjem redu i načinu rada JVP Grada Splita, kao uvjet za zasnivanje radnog odnosa propisano prethodno radno iskustvo ili stručna sprema.

Provjera sposobnosti iz stavka 2. ovoga članka provodi tročlano stručno povjerenstvo koje imenuje zapovjednik JVP Grada Splita, sukladno zakonima i podzakonskim aktima.

Članovi stručnog povjerenstva trebaju imati najmanje stručnu spremu za poslove i radne zadatke radnog mjesta koje će kandidat popunjavati.

Pri provjeri sposobnosti iz stavka 2. ovoga članka zatražit će se od radnika da i praktičnim radom pokaže koliko vlada stručnim i drugim vještinama potrebnim za rad na određenom poslu.

O rezultatima provjere stručnih i ostalih radnih sposobnosti sastavit će se zapisnik.

Na osnovi prethodne provjere stručnih i drugih radnih sposobnosti, poslodavac će donijeti odluku o zasnivanju radnog odnosa.

Članak 15.

S izabranim kandidatom zaključit će se ugovor o radu.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u opće akte poslodavca, odnosno u kolektivni ugovor kojim se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, taj će se ugovor smatrati raskinutim.

Članak 16.

Radnika u rad uvodi neposredni rukovoditelj ili radnik s određenim radnim iskustvom, kojeg za to odredi neposredni rukovoditelj. Radnik mora povjerene poslove obavljati savjesno, pridržavajući se zakona, drugih propisa i pravila struke.

Radnik ima na radu i u svezi sa radom i sljedeće radne obveze:

- sudjelovati u programima teorijskog stručnog usavršavanja i praktičnim vježbama
- ako je ovlašten za sudjelovanje u vatrogasnim intervencijama održavati tjelesnu kondiciju potrebnu za učinkovito djelovanje u vatrogasnim intervencijama
- ako je ovlašten za sudjelovanje u vatrogasnim intervencijama, sudjelovati u tim intervencijama savjesno, po pravilima struke, pri čemu je dužan izložiti se razumnoj opasnosti radi spašavanja ljudi i imovine i radi sprječavanja nastanka štete za imovinu ljudi i javnog dobra
- odmah obavijestiti neposrednog rukovoditelja ili drugu ovlaštenu osobu o svakoj spriječenosti dolaska na rad ili nemogućnosti obavljanja rada, odnosno svakom izostanku s rada i okolnostima zbog kojih je takav slučaj nastupio
- uljudno se ponašati prema drugim radnicima, strankama, poslovnim partnerima i drugim osobama s kojim dolazi u kontakt na radu i u svezi sa radom

Članak 17.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, može se zaposliti kao pripravnika.

Kao pripravnici zapošljavaju se i osobe koje nakon završenog školovanja imaju u svojem zanimanju radno iskustvo kraće od radnog iskustva propisanog Pravilnikom u unutarnjem redu i načinu rada JVP Grada Splita.

Radni odnos u svojstvu pripravnika može se zasnovati za poslove za koje je Pravilnikom o unutarnjem redu i načinu rada JVP Grada Splita predviđeno da se ne traži radno iskustvo ili da se traži radno iskustvo do godinu dana.

Pripravnik zasniva radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, ovisno o potrebi JVP Grada Splita za radnicima.

Ako zakonom ili Pravilnikom o unutarnjem redu i načinu rada poslodavca nije drugačije određeno pripravnički staž uključujući i volonterski rad, traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- pripravnik III i IV stupnja stručne spreme 6 mjeseci
- pripravnik V i VI stupnja stručne spreme 9 mjeseci
- pripravnik VII stupnja stručne spreme 12 mjeseci

Članak 18.

Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalni rad te druga pitanja radnog odnosa pripravnika.

Prilikom izbora pripravnika zapovjednik JVP Grada Splita imenuje tročlano povjerenstvo koje tijekom pripravničkog staža prati osposobljavanje pripravnika i na kraju pripravničkog staža provjerava pripravnikovu osposobljenost za samostalni rad, osim ako postupak provjere osposobljenosti pripravnika za samostalni rad nije drukčije uređen zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom.

Članovi povjerenstva iz prethodnog stavka ovog članka moraju imati najmanje onaj stupanj stručne spreme koji ima pripravnik.

U povjerenstvo za praćenje pripravničkog staža imenuje se, redovito, radnici poslodavca, a iznimno i osobe koje nisu zaposlene kod poslodavca.

Članak 19.

Radno iskustvo potrebno za samostalni rad pripravnik stječe redovito, praktičnim radom na poslovima za koje se osposobljava.

Pripravnik ne može samostalno obavljati poslove za koje se osposobljava.

Pripravnik ima sva prava i obveze iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom kao i drugi radnici, ako ovim Ugovorom, drugim propisom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Plaća pripravnika iznosi 80 % plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.

Članak 20.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

PROBNI RAD

Članak 21.

Probni rad za radnike primljene na neodređeno vrijeme ne može biti duži od 6 (šest) mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je 15 dana.

3. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

PUNO RADNO VRIJEME

Članak 22.

Puno radno vrijeme radnika u JVP Grada Splita je 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Radno vrijeme iz prethodnog stavka u pravilu je jednokratno.

Radno vrijeme zbog specifičnosti vatrogasne službe raspoređuje se po zapovjedi zapovjednika JVP Grada Splita u turnusni rad.

Radnici koji su raspoređeni u turnusni rad rade u četiri smjene.

Radno vrijeme utvrđuje se unutar 24 sata u dvije smjene:

- I smjena u vremenu od 07 do 19 sati nakon čega je odmor od 24 sata
- II smjena u vremenu od 19 do 07 sati nakon čega je odmor od 48 sati

Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada zbog potreba službe.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni sukladno Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima, Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva.

Članak 23.

Radnik koji radi puno radno vrijeme ima svakog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.

Radnik koji radi u turnusima od 12 sati ima pravo na odmor u trajanju od 60 minuta.

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

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

Članak 24.

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

Članak 25.

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna, prema dogovoru sa zapovjednikom JVP Grada Splita.

Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovog članka, može ga koristiti naknadno, prema odluci zapovjednika JVP Grada Splita.

NEPUNO RADNO VRIJEME

Članak 26.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Na radnike koji rade u nepunom radnom vremenu na odgovarajući način se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno

vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Radnik s nepunim radnim vremenom ostvaruje ista prava kao radnik s punim radnim vremenom, glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

SKRAĆENO RADNO VRIJEME

Članak 27.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovoga članka ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog stavkom 2. ovoga članka, niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu se može odrediti da radnik koji na poslovima iz stavka 1. ovoga članka ne radi u punom radnom vremenu, dio radnoga vremena, najduže do punog radnog vremena, radi na nekim drugim poslovima, koji nemaju narav poslova iz stavka 1. ovoga članka.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovoga članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

PREKOVREMENI RAD

Članak 28.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je dužan, na zahtjev nadležnog rukovoditelja, raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), najviše do 8 sati tjedno.

O uvođenju prekovremenog rada nadležni rukovoditelj dužan je izvijestiti radnika najkasnije jedan dan unaprijed.

Iznimno od stavka 2. ovog članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenje procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a prekid kojega bi nanio poslodavcu znatnu materijalnu štetu, zamjene nenazočnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je dužan raditi prekovremeno bez prethodne najave.

Višak sati ostvaren redovnim radom u turnusu smatra se prekovremenim radom.

Viškom sati smatra se svaki sat rada duži od redovnog mjesečnog fonda radnih sati. Redovni mjesečni fond radnih sati su sati koje radnik treba raditi u tekućem mjesecu, a dobije se na način da se broj sati dana u tekućem mjesecu (za petodnevni radni tjedan) pomnoži sa 8 (osam) sati.

Članak 29.

Iznimno, zbog izvanrednog povećanja opsega rada, prekovremeni rad duži od 24 sata neprekidno moguć je isključivo uz pismeno odobrenje radnika.

NOĆNI RAD

Članak 30.

Rad između 22 sata i 6 sati idućeg dana smatra se noćnim radom.

RAD U TURNUSIMA

Članak 31.

Radom u turnusima smatra se rad prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati dnevno u ciklusima 12 – 24 - 12 – 48.

PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 32.

Nadležni rukovoditelj može donijeti odluku o preraspodjeli radnog vremena, ako to zahtjeva narav posla i proces rada poslodavca.

Preraspodjela radnog vremena se može odrediti samo za neke ustrojstvene jedinice poslodavca, odnosno pojedina radna mjesta.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

Iznimno od odredbe da preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti duže od četrdeset i osam sati tjedno, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Ukoliko preraspodjela radnog vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, nadležni rukovoditelj mora zatražiti suglasnost nadležnog inspektora rada za preraspodjelu radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Sve odluke o radnom vremenu, osim odluke o hitnom prekovremenom radu moraju se objaviti na oglasnoj ploči poslodavca, najkasnije tjedan dana prije početka primjene.

ODMORI I DOPUSTI

Članak 33.

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

Članak 34.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Radniku čija je narav službe (posla) takva da mora raditi prekovremeno, noću, subotom, nedjeljom ili blagdanom odnosno zakonom utvrđenim neradnim danom, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna 3 mjeseca.

Članak 35.

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

Članak 36.

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

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

Članak 37.

Radnik koji se prvi put 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. ovoga članka.

Članak 38.

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

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije ostvario pravo na godišnji odmor jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje prije nego navrši šest mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje prije 1. srpnja

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

Članak 39.

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

1. s obzirom na složenost poslova:

- radnicima sa VSS .....5 dana
- radnicima sa VŠS .....4 dana
- radnicima sa SSS .....3 dana
- radnicima sa NSS .....2 dan

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 na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim napregnućima ili posebnim uvjetima rada .....3 dana
- 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 sjednim malodobnim djetetom .....2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za s vako daljnje malodobno dijete još po .....1 dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu .....3 dana
- osobi s invaliditetom .....2 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama od 1. do 4. stavka 1. ovog članka.

Članak 40.

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

Članak 41.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora koji donosi

zapovjednik JVP Grada Splita.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi se na početku kalendarske godine a najkasnije do kraja veljače.

Članak 42.

Na osnovu plana korištenja godišnjeg odmora zapovjednik JVP Grada Splita donosi za svakog radnika posebno rješenje kojim mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 39. ovoga Ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

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

Članak 43.

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

Ako radnik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 51% radnih dana neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor. Iznimno, prvi dio može trajati dulje od 51% radnih dana ali samo uz pristanak radnika.

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

Članak 44.

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen radi bolesti ili porodiljskog dopusta radnik ima pravo koristiti do 30. lipnja sljedeće godine.

Radnici koji zbog mobilizacije u Hrvatsku vojsku ili zbog radne obveze nisu koristili godišnji odmor nakon razvojačenja ili nakon prestanka radne obveze imaju pravo koristiti neiskorišteni godišnji odmor iz prethodne godine.

Članak 45.

U slučaju prestanka službe, odnosno rada zbog prelaska na rad kod drugog poslodavca radnik ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo u JVP Grada Splita u kojoj mu prestaje radni odnos a u skladu sa člancima 37. i 38. ovoga Ugovora.

Članak 46.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi(uključujući neradne dane i praznike), ali je o tome dužan obavijestiti neposredno nadređenog zapovjednika najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Članak 47.

Radniku 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 zapovjednik JVP Grada Splita.

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

Članak 48.

Radnik 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 radnik imao u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratu do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

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

PLAĆENI DOPUST

Članak 49.

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

- zaključenje braka 5 radnih dana
- rođenje djeteta 5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, brata ili sestre 5 radnih dana
- smrti unuka, djeda ili bake 3 radnih dana
- smrti roditelja supružnika 2 radna dana
- selidbe 3 radna dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi (svako davanje) 2 radna dana
- teške bolesti djeteta, supružnika ili roditelja
- izvan mjesta stanovanja 5 radnih dana
- polaganja stručnog ispita prvi put 3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama 1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima,
- seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. 2 radna dana
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika 5 radnih dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je iskoristio tijekom iste godine.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru sa zapovjednikom JVP Grada Splita.

Članak 50.

Radnik kojeg poslodavac upućuje na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita, ukupno do 7 radnih dana godišnje.

Za pripremanje i polaganje završnog ispita, osim plaćenog dopusta iz stavka 1.ovoga članka, radnik ima pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta.

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

Članak 51.

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

Ako okolnost iz članka 49. ovoga Ugovora nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ima pravo prekinuti godišnji odmor za razdoblje korištenja plaćenog dopusta i ostatak godišnjeg odmora koristiti naknadno prema sporazumu sa zapovjednikom JVP Grada Splita.

Ako okolnost iz članka 49. nastupi u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad, radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za vrijeme takve odsutnosti s rada.

Članak 52.

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

Članak 53.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članaka 49. i 50. ovoga ugovora donosi zapovjednik JVP Grada Splita na temelju pisanog zahtjeva radnika.

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 54.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova u JVP Grada Splita, a osobito:

- radi gradnje ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, osobnog školovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:
  - za pripremanje ispita u srednjoj školi najmanje 5 dana
  - za pripremanje i polaganje ispita na višoj školi ili 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

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

Članak 55.

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

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

4. NAKNADA ŠTETE

UVJETI I NAČINI SMANJIVANJA I OSLOBAĐANJA OD NAKNADE ŠTETE

Članak 56.

Naknada štete nastale van ili tijekom intervencije smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete i ako je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u JVP Grada Splita i sredstvima JVP Grada Splita
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji a naknada bi ga osobito teško pogodila
- ako se radi o starijem zaposleniku, samohranom roditelju ili skrbniku
- ako se radi o manjoj šteti

Poslodavac je dužan osigurati pravnu pomoć djelatniku kojeg se zbog postupaka učinjenih prilikom obavljanja vatrogasne službe osobno kazneno/prekršajno tereti (npr. prometni prekršaj ili nanošenje štete)

Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovoga članka iznosi najmanje 30%, a radnik se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

Štetu uzrokovanu odlaskom na intervenciju i na samoj intervenciji nastalu u dobroj namjeri i iz nužde zbog spašavanja života, zdravlja ljudi i materijalnih dobara na sredstvima JVP Grada Splita i sredstvima drugih osoba podmiruje poslodavac.

Članak 57.

Radnik koji na radu ili u svezi sa radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio poslodavac, dužan je poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćen trećoj osobi.

Članak 58.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi sa radom, poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu prema općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac pruzročio radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

5. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 59.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika sukladno odredbama Zakona o radu iz ovog Ugovora.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Članak 60.

Poslodavac je dužan zaštiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 61.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe radnika vezane za zaštitu dostojanstva.

Članak 62.

Kad ovlaštena osoba iz članka 61. ovog Ugovora primi pisanu ili usmenu pritužbu danu na zapisnik vezanu za zaštitu dostojanstva radnika, dužna je u roku od 8 dana od dostave, istu ispitati te poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Radnika u ovom postupku može zastupati sindikalni povjerenik ili pravni zastupnik.

Članak 63.

Svi podaci u svezi sa postupkom zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba iz članka 61. ovog Ugovora.

Druge osobe koje su sudjelovale u postupku moraju biti upozorene na obvezu čuvanja tajne.

Nepoštivanje odredbi iz st.1. i 2. ovog članka predstavljaju težu povredu obveza iz radnog odnosa.

6. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 64.

JVP Grada Splita je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu.

JVP Grada Splita dužna je osigurati sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika, sprječavanje opasnosti na radu i pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.

JVP Grada Splita dužan je redovito slati radnike na liječnički pregled, a najmanje jednom u dvije godine.

U slučaju ozljede radnika tijekom vatrogasne intervencije, troškove medicinskog liječenja snosi poslodavac u cijelosti.

Članak 65.

Radnici moraju biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja, posljedica ozljede na radu i posljedica nesretnog slučaja u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

Preslik police osiguranja je sastavni dio ovog Ugovora.

Radnicima se mora osigurati najmanje prva razina dobrovoljnog zdravstvenog osiguranja, ako su za to u gradskom proračunu osigurana sredstva. Prvom razinom zdravstvenog osiguranja obuhvaćeni su sistematski i specijalistički pregledi liječnika jednom godišnje.

Ugovorne strane se slažu da se aneksom ovom Ugovoru mogu urediti i drugi oblici i prava iz kolektivnog osiguranja.

Članak 66.

Poslodavac se obvezuje da će osim prema Pravilniku o zaštitnoj i drugoj opremi pripadnika vatrogasnih postrojbi, opremiti operativne radnike minimalnom osobnom opremom za gašenje požara otvorenog prostora, a koja se sastoji od:

kombinezona i rukavica izrađenih od negorivog materijala, čizama s mekim đonom bez zaštitne kapice i kacige za šumske požare s naočalama.

Članak 67.

Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i o sigurnosti i zdravlju drugih radnika, te

osobama na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurala JVP Grada Splita, odnosno drugo nadležno tijelo.

Radnik 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 radnike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica.

Iznimno od stavka 2. ovog članka radnici-vatrogasci su dužni izložiti se razumnoj opasnosti radi spašavanja života, zdravlja ljudi i imovine.

ZABRANA OTKAZIVANJA ZBOG PRIVREMENE NESPOSOBNOSTI ZA RAD

Članak 68.

Dok je radnik koji je pretrpio ozljedu, ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ili druge bolesti kojoj uzrok može biti i stres, privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, poslodavac mu ne može otkazati.

Zabrana iz prethodnog stavka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

OBVEZA OBAVJEŠĆIVANJA O PRIVREMENOJ NESPOSOBNOSTI ZA RAD

Članak 69.

Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

PRAVO ZAPOSLENJA NA DRUGIM POSLOVIMA

Članak 70.

Ako ovlaštena osoba, odnosno tijelo, ocijeni da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invaliditeta, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir i nalaz i mišljenje ovlaštene osobe, odnosno tijela, ponuditi radniku druge poslove za koje je on sposoban, koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja takvih poslova poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnosti radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da radniku iz prethodnog stavka osigura poslove.

Ponuda drugih poslova iz stavka 1. ovoga članka mora biti u pisanom obliku.

Ukoliko se radniku ne uspije osigurati radno mjesto unutar JVP Grada Splita, osnivač je dužan osigurati zaposlenje radnika unutar gradskih poduzeća u skladu sa preostalom radnom sposobnošću.

Radnicima raspoređenima na drugo radno mjesto uslijed profesionalne bolesti ili nezgode na radu, a koji više ne mogu obavljati poslove po Zakonu o vatrogastvu zadržavaju koeficijente i način obračuna plaće dotadašnjeg radnog mjesta, ukoliko je to za njih povoljnije, sve do ispunjenja uvjeta po zakonu o mirovinskom osiguranju ili do zbrinjavanja na drugi odgovarajući način.

7. PLAĆE I DODACI NA PLAĆE

PLAĆA

Članak 71.

Poslodavac će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće
- dodatka na plaću za poslove na kojima je priznat staž osiguranja sa povećanim trajanjem odnosno po posebnom ugovoru
- drugih dodataka

Članak 72.

Osnovna plaća je umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen zbrojen s dodatkom za radni staž (dodatak za radni staž izračunava se tako da se umnožak koeficijenta i osnovice pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža). Dodatka za posebne uvjete rada, odnosno dodatka po posebnom ugovoru sklopljenom između Grada Splita i JVP GS.

Za radnike koji rade na poslovima sa posebnim uvjetima rada, odnosno poslovima na kojima je priznat staž osiguranja sa povećanim trajanjem utvrđuje se dodatak na koeficijent u visini od 20 % .

Za radnike koji rade na određenim računovodstvenim i administrativnim poslovima utvrđuje se dodatak prema odredbama posebnog ugovora o prijelazu radnika, sklopljenog između Grada Splita i JVP GS dana 21.7.2000. godine.

Članak 73.

Osnovica za izračun plaće je bruto osnovica za obračun plaće radnika u gradskoj upravi Grada Splita.

Osnivač se obvezuje da će ukoliko dođe do povećanja bruto osnovice iz stavka 1. ovog članka isto primijeniti i za radnike JVP Grada Splita.

ISPLATA PLAĆE

Članak 74.

Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno za protekli mjesec, a najkasnije do 15. dana tekućeg mjeseca.

Članak 75.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustave iz plaće (kredit, uzdržavanje, članarine i sl.).

Radnik ima pravo izabrati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.

Članak 76.

Prilikom isplate plaće i naknade plaće poslodavac je dužan radniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće i naknade plaće.

U obračunu plaće treba biti posebno naznačen osnovni koeficijent, uvećanja koeficijenta i ukupni koeficijent.

Ako poslodavac na dan dospjelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće ili naknada plaće radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Sadržaj obračuna iz stavaka 1. i 3. ovog članka propisan je pravilnikom kojeg je donio ministar.

Obračuni iz ovoga članka su ovršne isprave.

UVEĆANJA PLAĆE

Članak 77.

Osnovna plaća radnika 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 1 sat 10 %
- za pripravnost 10 %
- za rad u turnusu 5 %

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

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

Koeficijent složenosti uvećava se radniku koji, radi potrebe službe neprekidno radi na radnom mjestu s višim koeficijentom složenosti u trajanju od 120 radnih sati. Po prestanku potrebe za zamjenom, radnik gubi pravo na uvećan koeficijent.

Nadležni rukovoditelj dužan je voditi evidenciju rada. Ništavan je sporazum o odricanju od prava na uvećanje koeficijenta složenosti.

Članak 78.

Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u prijepodnevnom (I smjena), poslijepodnevnom (II smjena), ili noćnom (III smjena) dijelu dana.

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.

Radom u turnusu smatra se rad prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koje radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati dnevno u ciklusima 12 – 24 – 12 – 48.

Redovni mjesečni fond radnih sati su sati koje radnik treba raditi u tekućem mjesecu, a dobije se na način da se broj radnih dana u tekućem mjesecu pomnoži sa 8 sati.

Prekovremeni rad je svaki rad duži od 40 sati tjedno.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne dane prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1 : 1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog radnog sata), te mu 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 79.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:
- ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti.....8%,
- ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti 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, što određuje zapovjednik JVP Grada Splita.

PRIPRAVNOST

Članak 80.

Pripravnost je vrijeme u kojem se radnik treba odazvati na poziv poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

Vrijeme koje radnik provede u pripravnosti ne smatra se radnim vremenom.

Radnik se nalazi u pripravnosti tijekom 24 sata od izlaska iz dnevne smjene do dolaska u noćnu smjenu i za to vrijeme pipadaju mu sva prava iz ovog Ugovora.

Visina naknade za pripravnost propisana je u članku 77. ovog Ugovora.

Uvjeti pod kojima se radnik nalazi u pripravnosti propisani su posebnim pravilnikom.

Pravilnik iz stavka 5. ovog članka donijet će poslodavac u suradnji sa predstavnicima sindikata.

Članak 81.

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

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

DODACI ZA USPJEŠNOST NA RADU I U VATROGASTVU

Članak 82.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada, za izum i tehnološka unapređenja radniku se može isplatiti nagrada.

Za spašavanje života osoba prilikom vatrogasne intervencije prilikom čega se natprosječno ugrožava život radnika, radniku se dodjeljuje zahvalnica JVP Grada Splita i novčana nagrada.

Nagrade iz stavka 1. i 2. ovoga članka isplaćuju se radniku na Dan Sv. Florijana.

Prijedlog za dodjelu nagrade iz stavka 1. ovoga članka daje neposredni rukovoditelj uz pismeno obrazloženje zapovjedniku JVP Grada Splita.

Prijedlog za dodjelu nagrade iz stavka 2. ovoga članka daje neposredni rukovoditelj akcije gašenja uz pismeno obrazloženje zapovjedniku JVP Grada Splita.

Upravno vijeće JVP Grada Splita na prijedlog zapovjednika JVP Grada Splita odobrava i utvrđuje visinu nagrade iz stavka 1.i 2. ovoga članka.

NAKNADA ZA VRIJEME BOLOVANJA

Članak 83.

Ako je radnik odsutan iz službe, odnosno s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 85 % njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

Naknada u 100 % iznosu njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

8. STAMBENI PROBLEMI RADNIKA

Članak 84.

Ugovorne strane su suglasne da će poslodavac sukladno pozitivnim propisima, a u okviru svojih prava i obveza razraditi mogućnost rješenja stambenih problema radnika JVP Grada Splita.

9. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

REGRES ZA KORIŠTENJE GODIŠNJEG ODMORA

Članak 85.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora, u visini utvrđenoj i isplaćenoj za radnike u Gradskoj upravi Grada Splita.

PRAVA RADNIKA I OBITELJI U SLUČAJU SMRTI ILI OZLJEDE RADNIKA

Članak 86.

Ako radnik koji tijekom ili od posljedica vatrogasne intervencije izgubi život, obitelj koju je uzdržavao poginuli radnik ima pravo:

- na jednokratnu novčanu pomoć u visini prosječne neto plaće isplaćene u JVP Grada Splita uvećane 12 puta
- pomoć pri stambenom zbrinjavanju, ako isto nema riješeno
- djeci radnika osnivač će osigurati potporu za redovito školovanje u visini najvećeg iznosa koji se isplaćuje u obliku stipendija učenicima/studentima Grada Splita.

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

Članak 87.

Ako radnik kod kojeg se, zbog ozljede koja je nastupila tijekom ili kao posljedica vatrogasne intervencije, u postupku ocjene radne sposobnosti utvrdi tjelesno oštećenje od najmanje 80% i koji ostvari pravo na invalidsku mirovinu, ima pravo na:

- jednokratnu novčanu pomoć u visini prosječne neto plaće isplaćene u JVP Grada Splita uvećane 24 puta
- pomoć pri stambenom zbrinjavanju, ako isto nema riješeno
- djeci djelatnika osnivač će osigurati potporu za redovito školovanje u visini najvećeg iznosa koji se isplaćuje u obliku stipendija učenicima/studentima Grada Splita.

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

Članak 88.

Radnik ima pravo na jednokratnu pomoć u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti djece ili supružnika zaposlenika – u visini 1 plaće
- smrti supružnika, djeteta ili roditelja - u visini 3 plaće

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

- bolovanja dužeg od 90 dana - u visini neoporezive naknade

- radi nabave medicinskog pomagala i radi pokrića participacije pri kupnji 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 prelazi 70%.

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

Članak 89.

Osnovica za izračun naknada iz članaka 82., 88., 95. i 103. je prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po zaposlenom u pravnim osobama u RH u prethodnom tromjesečju, prema posljednjim podacima Državnog zavoda za statistiku.

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

DNEVNICA I NAKNADA PUTOVANJA

Članak 90.

Kada je radnik 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 dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se na način kako je to regulirano za zaposlene u Gradskoj upravi Grada Splita.

Članak 91.

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca radnik ima pravo na dodatak za rad na terenu.

Radnik ostvaruje pravo na terenski dodatak ukoliko je upućen na teren udaljen najmanje 30 km od sjedišta poslodavca ili na otoke i ako je na njemu proveo najmanje jedan dan.

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

Puni iznos terenskog dodatka dnevno iznosi najmanje iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez na dohodak.

Ukoliko je radniku za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca osigurana odgovarajuća dnevna prehrana isplatit će mu se 50% iznosa dodatka iz stavka 3. ovog članka.

Ukoliko je radniku za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca osiguran adekvatan smještaj u čvrstom objektu nema pravo na naknadu hotelskog računa za spavanje.

Pored terenskog dodatka radnik ima pravo i na dodatke iz članka 77. za svaki stvarno odrađeni sat rada.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Odredbe ovog članka ne primjenjuju se u slučaju vatrogasnih intervencija koje su nenaplative temeljem nekog drugog propisa.

Članak 92.

Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta poslodavca te stoga živi odvojeno od obitelji.

Naknada za odvojeni život isplaćuje se u skladu sa kriterijima iz Pravilnika o porezu na dohodak.

Članak 93.

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

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

Naknada za troškove prijevoza radnicima se isplaćuje u novcu.

Članak 94.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa, po prijeđenom kilometru a prema Zakonu o porezu na dohodak.

JUBILARNA NAGRADA

Članak 95.

Radnicima se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u JVP Grada Splita, odnosno njenim pravnim prethodnicima 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 ..... 3,5 osnovice
40 godina ..... 4,0 osnovice

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka po isteku mjeseca u godini u kojem je stekao pravo na jubilarnu nagradu.

DAR ZA DIJETE PRIGODOM DANA SV. NIKOLE

Članak 96.

U povodu Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti u najmanjem iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak.

Sredstva iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se radniku po kojem je dijete zdravstveno osigurano i na način da mu se za svako dijete isplati iznos iz stavka 1. ovoga članka.

Ukoliko su djeca radnika zdravstveno osigurana putem drugog roditelja pravo na poklon spomenut u stavku 1. i 2. ovog članka mogu ostvariti samo uz potvrdu iz koje je vidljivo da poklon nisu ostvarili preko roditelja po kojem su zdravstveno osigurani.

PRIGODNA GODIŠNJA NAGRADA

Članak 97.

Za božićne blagdane radnicima će se za isplatiti nagrada u iznosu nagrade isplaćene u Gradskoj upravi Grada Splita.

NAGRADA ZA USKRS

Članak 98.

Radnicima će se za Uskrs isplatiti nagrada u iznosu nagrade isplaćene u Gradskoj upravi Grada Splita.

DAR U NARAVI

Članak 99.

Radnicima se jednom godišnje daje dar u naravi u iznosu nagrade isplaćene u Gradskoj upravi Grada Splita.

Članak 100.

Radniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

Posebnim ugovorom zaključenim između radnika i JVP Grada Splita uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovoga članka.

10. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 101.

Sva rješenja o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obvezatno se u pisanom obliku i s obrazloženjem dostavljaju radniku, s poukom o pravnom lijeku.

Članak 102.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na odluku iz članka 101. ovoga Ugovora, poslodavac je dužan prethodno razmotriti mišljenje ovlaštene osobe Sindikata.

OTPREMNINA

Članak 103.

Radniku kojem radni odnos prestaje odlaskom u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri osnovice iz članka 89. ovog ugovora.

OTPREMNINA U SLUČAJU OZLJEDE NA RADU ILI PROFESIONALNE BOLESTI

Članak 104.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa utvrđenog člankom 105., stavak 1. ovoga Ugovora.

Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenja na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

OTPREMNINA ZBOG OTKAZA UGOVORA

Članak 105.

Radnik kojem radni odnos prestaje zbog poslovno uvjetovanog ili osobno uvjetovanog razloga ima pravo na otpremninu u visini jedne njegove prosječno neto-mjesečne plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku godinu radnog staža ostvarenu u JVP grada Splita, odnosno njenim pravnim prethodnicima.

Radniku kojem radni odnos prestaje iz poslovno uvjetovanih razloga, a ostvaruje uvjete za starosnu mirovinu isplatiti će se opremnina u visini polovine njegove prosječne neto-mjesečne plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku godinu radnog staža u JVP grada Splita, odnosno njenim pravnim prethodnicima.

Radniku kojem radni odnos prestaje iz poslovno uvjetovanog razloga, a ostvaruje uvjete za prijevremenu mirovinu isplatiti će se otpremnina u visini jedne njegove prosječne neto-mjesečne plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku godini radnog staža u JVP grada Splita,odnosno njenim pravnim prethodnicima.

Isplata otpremnina je posljednjeg dana rada.

Članak 106.

Poslodavac je dužan radniku uručiti obračun otpremnine iz članka 103. i 104., a u skladu sa Pravilnikom o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine kojeg je donio ministar gospodarstva, rada i poduzetništva.

Obračun otpremnine iz stavka 1. ovog članka je ovršna isprava.

Članak 107.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti radnika i obvezama uzdržavanja koji terete radnika.

Za radnika koji radi na poslovima sa posebnim uvjetima rada, a koji ne dobije prolaznu ocjenu od strane ovlaštenog liječnika specijaliste medicine rada, osnivač u dogovoru sa poslodavcem mora ponuditi novo radno mjesto u nekoj od gradskih tvrtki ili ustanova, a prema preostaloj radnoj sposobnosti i stručnoj spremi radnika. Ako radnik neopravdano odbije ponuđeno radno mjesto otpremnina se isplaćuje po odredbama Zakona o radu.

Za radnike koji od dana stupanja na snagu ovog ugovora izgube radnu sposobnost do raspodjele na novo radno mjesto, zadržavaju sva stečena prava koja su imala do gubitka radne sposobnosti .

Osnivač će osigurati priznavanje kontinuiteta radnog staža kod idućeg poslodavca, te u slučaju otkazivanja ugovora o radu, isplatu otpremnine koja ne smije biti manja od otpremnine koju ostvaruju radnici prema ovom Ugovoru, osim u slučaju otkazivanja ugovora o radu skrivljenog ponašanjem radnika.

Članak 108.

Radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu bez njegove krivnje ili profesionalnog oboljenja, isplatit 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.

11. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 109.

JVP Grada Splita 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.

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

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pritisak zapovjednika JVP Grada Splita na radnike članove Sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 110.

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

Članak 111.

Sindikat je dužan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju ovlaštenih osoba Sindikata i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 112.

Aktivnosti ovlaštenih osoba Sindikata u JVP Grada Splita ne smije biti sprječavana ili ometana ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

Članak 113.

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

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za puno radno vrijeme na svakih 500 članova Sindikata.

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

Svaka ozljeda ovlaštenih osoba Sindikata prilikom obavljanja sindikalnih dužnosti smatra se ozljedom na radu.

Članak 114.

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

Članak 115.

Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti ovlaštene osobe Sindikata ne mogu biti pozvane na odgovornost niti dovedene u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlenike.

Članak 116.

Za vrijeme obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika i šest mjeseci po isteku te dužnosti, sindikalnom povjereniku u JVP Grada Splita bez suglasnosti Sindikata ne može prestati služba odnosno rad, osim po sili zakona, niti se on može bez njegove suglasnosti premjestiti na drugo radno mjesto u okviru JVP Grada Splita ili Grada Splita, kao ni pokrenuti protiv njega postupak zbog povrede službene dužnosti.

Članak 117.

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

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

- o donošenju, izmjeni i dopuni internih akata (pravilnik o radu, pravilnik o unutarnjem redu i načinu rada i sl.)
- o planu zapošljavanja, premještaju i otkazu
- o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu
- o uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada
- o rasporedu radnog vremena
- o noćnom radu
- o planu godišnjih odmora
- o naknadama za izume i tehničko unapređivanje

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može se o prijedlogu iz stavka 1. ovog članka očitovati u roku od 8 dana.

Zapovjednik JVP Grada Splita dužan je prije donošenja odluke iz stavka 1. ovog članka razmotriti dostavljene primjedbe sindikalnog povjerenika ili drugog ovlaštenog predstavnika Sindikata.

U slučaju donošenja odluka protivno odredbama stavka 1.,3. i 4. ovog članka komisija nadležna za tumačenje i praćenje primjene ovog Ugovora obavijesti će odmah zapovjednika JVP Grada Splita, u smislu odredbe članka 140. stavaka 5. i 6. ovog Ugovora.

INFORMIRANJE

Članak 118.

Zapovjednik JVP Grada Splita je dužan sindikalnom povjereniku i sindikalnom predstavniku osigurati informacije koje su bitne za ekonomski i socijalni položaj radnika, a posebno:

- o načinu obračuna plaća
- 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 zapovjednik JVP Grada Splita osigurava nakon isteka određenog razdoblja iz stavka 1. ovoga članka, a informacije o planovima i prijedlozima akata radnicima se daju na uvid prije njihova usvajanja.

Članak 119.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjev Sindikata u svezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i na osnovu rada i o zauzetim stajalištima o istom dužan je u roku od 8 dana od primitka izvijestiti Sindikat.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor ovlaštenu osobu Sindikata na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku radnika, najkasnije u roku 3 dana od predaje pismenog zahtjeva za prijam.

Članak 120.

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, interneta i 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

Članak 121.

Sindikalni čelnik koji profesionalno obavlja dužnost predsjednika Sindikata i kojemu za vrijeme obnašanja dužnosti prestaje služba, odnosno radni odnos, ima se pravo nakon isteka mandata, ako ponovno ne bude imenovan na tu funkciju vratiti natrag u službu odnosno u radni odnos sukladno svojoj stručnoj spremi.

Prestanak službe, odnosno radnog odnosa i povrat u službu uređuje se pismenim sporazumom između Sindikata i poslodavca, odnosno osobe koju on za to ovlasti.

12.MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 122.

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

Članak 123.

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 nadležan Ured za rad, zdravstvo i socijalnu skrb Županije Splitsko-dalmatinske.

Članak 124.

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 prijedloga za pokretanje postupka mirenja.

Članak 125.

U postupku mirenja Mirovno vijeće ispitat će navode i prijedloge ugovornih strana, a po potrebi prikupit će se i potrebne obavijesti i saslušati stranke.

Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

Članak 126.

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

Nagodba u smislu odredbe stavka 1. ovog članka ima pravnu stranu i učinke kolektivnog ugovora.

Članak 127.

Ugovorne strane su suglasne da su u individualnim radnim sporovima dužne provesti postupak mirenja, radi mirnog rješenja spora.

Postupak mirenja provodi izmiritelj kojeg suglasno određuju ugovorne strane sa liste miritelja GSV-a županije splitsko-dalmatinske, prema odredbama Zakona o mirenju.

13. ŠTRAJK

Članak 128.

Ako postupak mirenja u kolektivnim radnim sporovima 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 129.

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

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

Članak 130.

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka, organizatori 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 131.

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 s ciljem obavljanja poslova koji su prijeko potrebni, osobito radi sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja građana.

Članak 132.

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

Članak 133.

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.

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

Članak 134.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 131. ovog Ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 135.

Štrajkom rukovodi štrajkački 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 štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Članak 136.

Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku sukladno odredbama ovog Ugovora ne predstavlja povredu radne dužnosti.

Članak 137.

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

Članak 138.

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

14. SOCIJALNI MIR

Članak 139.

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

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

15. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA

Članak 140.

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 između sebe dogovorom bira predsjednika komisije.

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

Komisija će razmotriti slučajeve sustavnog kršenja Ugovora radi prevencije mogućih sudskih sporova i prijava inspekciji rada, te odrediti mjere za njegovu provedbu.

Ugovorne strane dužne su se pridržavati danog tumačenja.

Sjedište komisije je u sjedištu Gradske uprave Grada Splita.

16. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 141.

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

Članak 142.

Ovaj Ugovor sklapa se na vrijeme od četiri godine.

Članak 143.

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 144.

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

Članak 145.

Koeficijenti složenosti radnih mjesta sastavni su dio ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 146.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisivanja, a primjenjivat će se od 31.07.2019. godine.

Članak 147.

Ovaj Ugovor objavit će se u Službenom glasniku Grada Splita.

Split, 31.07.2019. godine

ZA GRAD SPLIT
Gradonačelnik Grada Splita
Andro Krstulović Opara

ZA JVP GRADA SPLITA
Zapovjednik
Ivan Kovačević

ZA SINDIKAT PROFESIONALNIH VATROGASACA SPLIT
Predsjednik Sindikata
Nikica Bota

ZA HUS-NEZAVISNI SINDIKAT BRODOSPLIT
Povjerenik Sindikata
Zoran Ružić

- - - - - -

GRAD SPLIT kao osnivač, kojeg zastupa gradonačelnik Andro Krstulović Opara,
JAVNA VATROGASNA POSTROJBA GRADA SPLITA, kao poslodavac koju zastupa zapovjednik Ivan Kovačević

i

SINDIKAT PROFESIONALNIH VATROGASACA SPLIT
kojeg zastupa predsjednik Sindikata Nikica Bota,
HUS – NEZAVISNI SINDIKAT BRODOSPLIT
kojeg zastupa povjerenik Sindikata Zoran Ružić

Sklopili su dana, 31.07.2019. godine

ANEKS KOLEKTIVNOM UGOVORU ZA RADNIKE JAVNE VATROGASNE POSTROJBE GRADA SPLITA

Članak 1.

Materijalna prava iz ovog ugovora primijenjivat će se od 01.01.2020. godine, do tada će se primijenjivati prava utvrđena pravilnikom o radu JVP Grada Splita.

Split, 31.07.2019. godine

ZA GRAD SPLIT
Gradonačelnik Grada Splita
Andro Krstulović Opara

ZA JVP GRADA SPLITA
Zapovjednik
Ivan Kovačević

ZA SINDIKAT PROFESIONALNIH VATROGASACA SPLIT
Predsjednik Sindikata
Nikica Bota

ZA HUS-NEZAVISNI SINDIKAT BRODOSPLIT
Povjerenik Sindikata
Zoran Ružić

- - - - - -

Na temelju članka 34.a i 143. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi („Narodne novine“ broj 87/08, 86/09, 92/10, 105/10-ispravak, 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 126/12 - pročišćeni tekst, 94/13, 152/14, 7/17 i 68/18), Pravilnika o organizaciji i provedbi produženog boravka u osnovnoj školi („Narodne novine“ broj 62/19) i članka 52. Statuta Grada Splita („Službeni glasnik Grada Splita” broj 17/09, 11/10, 18/13, 39/13, 46/13-pročišćen tekst i 11/18), Gradonačelnik Grada Splita dana 1. kolovoza 2019. godine, donosi

ODLUKU
o organizaciji programa produženog boravka u osnovnim školama kojima je osnivač Grad Split

I.OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovom Odlukom propisuje se organizacija, kriteriji i način financiranja produženoga boravka u osnovnim školama (u daljnjem tekstu: škola) kojima je osnivač Grad Split.

Članak 2.

Izrazi koji se koriste u ovoj Odluci, a koji imaju rodno značenje, bez obzira na to jesu li korišteni u muškome ili ženskome rodu obuhvaćaju na jednak način i muški i ženski rod.

Članak 3.

(1) Produženi boravak u smislu ove Odluke je organizirani boravak djece u školi, prije ili nakon redovite, obvezne nastave i školskih aktivnosti, u trajanju od pet sati koji uključuje i prehranu.
(2) Produženi boravak organizira se za učenike razredne nastave od 1. do 4. razreda.
(3) Škola s produženim boravkom dužna je organizirati dežurstvo učitelja za prihvat učenika.

Članak 4.

Produženi boravak kao oblik odgojno-obrazovnog rada namijenjen učenicima razredne nastave organizira se u odgojno-obrazovnim skupinama propisanim Pravilnikom o broju učenika u redovitom i kombiniranom razrednom odjelu i odgojno-obrazovnoj skupini u osnovnoj školi („Narodne novine“, broj 63/08 i 90/10) i Državnim pedagoškim standardom osnovnoškolskog sustava odgoja i obrazovanja („Narodne novine“ broj 63/08 i 90/10).

II. ORGANIZACIJA PRODUŽENOG BORAVKA

Članak 5.

(1) Na osnovi iskazanih potreba i interesa roditelja/staratelja/skrbnika (u daljnjem tekstu: roditelj) škola dostavlja Gradu Splitu, Službi za društvene djelatnosti (u daljnjem tekstu: Služba), najkasnije do 30. lipnja zahtjev za organizacijom produženog boravka kojem prilažu:
- broj učenika prijavljenih za produženi boravak,
- broj planiranih odgojno-obrazovnih skupina produženog boravka,
- dokaze o ispunjavanju uvjeta za provedbu produženog boravka (prostorne, kadrovske),
- druge podatke ili dokaze na traženje Službe Grada Splita.

(2) O organizaciji programa produženog boravka odlučuje Služba na temelju zahtjeva škole i osiguranim sredstvima u Proračunu Grada Splita.

III. UPIS UČENIKA U PRODUŽENI BORAVAK

Članak 6.

(1) Prednost pri upisu u produženi boravak imaju učenici s prebivalištem na području Grada Splita i upisnog područja škole prema redoslijedu:
- djeca roditelja sa 70% i više invalidnosti, ako je drugi roditelj zaposlen,
- djeca oba zaposlena roditelja i djeca samohranog zaposlenog roditelja ili
- zaposlenog roditelja u jednoroditeljskoj obitelji,
- učenik čiji brat ili sestra već pohađa program produženog boravka te škole.

(2) U program produženog boravka mogu se upisati i djeca koja ne pripadaju upisnom području škole, uvažavajući redoslijed prednosti iz stavka 1. ovog članka, ukoliko u odgojno-obrazovnoj skupini preostane slobodnog mjesta.
(3) U program produženog boravka mogu se upisati i djeca koja nemaju prebivalište na području Grada Splita, ukoliko u odgojno – obrazovnoj skupini preostane slobodnog mjesta nakon upisa učenika iz stavka 1. i 2. ovog članka.

Članak 7.

(1) Program produženog boravka provode radnici, odnosno osobe koje ispunjavaju zakonske uvjete za odgojno-obrazovni rad s učenicima.
(2) Radnici sklapaju sa školom ugovor o radu, te imaju ista prava i obveze kao i ostali radnici škole sukladno odredbama kolektivnih ugovora koji se primjenjuju u osnovnoškolskim ustanovama.

IV. FINANCIRANJE PRODUŽENOG BORAVKA

Članak 8.

(1) Troškovi organizacije programa produženog boravka uključuju troškove prehrane učenika, troškove didaktičkog materijala i pribora, te troškove za plaće i ostala materijalna prava radnika u produženom boravku.
(2) Grad Split i roditelji učenika upisanih u program produženog boravka iznos mjesečnog troška za organizaciju produženog boravka snose na način:
- Grad Split u iznosu od 450,00 kuna po učeniku,
- roditelj u iznosu od 250,00 kuna po učeniku.

Članak 9.

(1) Iznos mjesečnog troška za organizaciju programa produženog boravka iz članka 8. stavka 2. ove Odluke roditelju s prebivalištem na području Grada Splita umanjuje se na način:
- za drugo dijete upisano u produženi boravak škole za 20%,
- za svako sljedeće dijete za 30% pod uvjetom da su sva djeca upisana u program produženog boravka u školi, te da su članovi istog obiteljskog domaćinstva.

(2) Roditelji učenika koji nemaju prebivalište na području Grada Splita, a upisani su u program produženog boravka plaćaju punu cijenu programa.

Članak 10.

(1) Roditelji financiraju punu cijenu prehrane učenika u produženom boravku sukladno stvarnim cijenama i korištenju usluge.
(2) Iznos mjesečnog troška za prehranu učenika korisnika programa produženog boravka roditeljima se umanjuje za iznos dnevnog troška prehrane u slučaju izostanka učenika iz škole zbog bolesti. Roditelj učenika dužan je o izostanku pravovremeno obavijestiti školu i dostaviti liječničku potvrdu.

Članak 11.

(1) O korištenju programa produženog boravka škola sklapa ugovor s roditeljem o međusobnim pravima i obvezama.
(2) Škola ispostavlja račun roditelju za troškove organizacije produženog boravka i prehrane učenika najkasnije do 10. u tekućem mjesecu.

Članak 12.

(1) Škole su dužne početkom školske godine dostaviti Službi Izvješće o provedenom upisu u program produženog boravka koje uključuje broj razrednih odjela i popis učenika s adresom prebivališta.
(2) Za svaku školsku godinu gradonačelnik će zaključkom utvrditi broj učenika u odgojno-obrazovnoj skupini i broj odgojno-obrazovnih skupina s programom produženog boravka.

V. ZAVRŠNA ODREDBA

Članak 13.

Ova Odluka stupa na snagu prvog dana od dana objave u „Službenom glasniku Grada Splita“.

KLASA: 602-02/19-01/99
URBROJ: 2181/01-09-02/16-19-4
Split, 1. kolovoza 2019. godine

GRADONAČELNIK
Andro Krstulović Opara

- - - - - -

SLUŽBENI GLASNIK GRADA SPLITA • Izdavač: Gradsko vijeće Grada Splita • Glavna i odgovorna urednica: Branka Rožić • 21000 Split, Obala kneza Branimira 17, tel.: 310-111 • List izlazi po potrebi • Tisak: DES - Split