

Grad Velika Gorica, Velika Gorica, Trg kralja Tomislava 34, prema ovlasti Javne vatrogasne postrojbe Velike Gorice, javne ustanove čiji je osnivač i vlasnik Grad Velika Gorica, zastupan po Gradonačelniku, Krešimiru Ačkaru, dipl.theol. (u daljnjem tekstu: Osnivač)

i

JAVNA VATROGASNA POSTROJBA
VELIKA GORICA 238-33

Sindikat Vatrogasaca Velike Gorice, Velika Gorica, Zagrebačka 3, kojega zastupa
Predsjednik sindikata, Zvonimir Beketić (u daljnjem tekstu: Sindikat)

sklopili su dana 5. veljače 2024.

Primijeno	05.02.2024	
Šifra poslovnice oznaka	152-C/24-C/C1	
U godini	238-31-1R-2024-9	Pril.

KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Grada Velike Gorice

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom za radnike zaposlene u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Velike Gorice (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se prava i obveze potpisnika ovog Ugovora te prava i obveze iz rada i na osnovi rada radnika u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Grada Velike Gorice (dalje u tekstu: Poslodavac), kojoj je osnivač Grad Velika Gorica.

Članak 2.

Svaki radnik obavezan je Ugovorom preuzete poslove određenog radnog mjesta obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama Poslodavca, odnosno osoba ovlaštenih od strane Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada te općim aktima Poslodavca. Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči isplatu plaća za obavljeni rad te izvršavanje drugih obveza utvrđenim zakonom, podzakonskim aktima, ovim Ugovorom i Ugovorom o radu.

Članak 3.

Ovaj ugovor obvezuje njegove potpisnike.
Odredbe ovoga ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako pojedina pitanja za radnike nisu povoljnije uređena drugim propisom ili općim aktom.

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

Radnika na neodređeno odnosno određeno radno vrijeme Poslodavac prima putem javnog natječaja.

Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama Poslodavca te putem nadležne službe za zapošljavanje.

U iznimnim slučajevima zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme radi zamjene privremeno odsutnog radnika, može se zasnovati bez raspisivanja natječaja, ali najduže do 90 dana.

Probni rad

Članak 5.

Prilikom sklapanja ugovora o radu ugovara se probni rad, u trajanju od 180 dana.

Probni se rad iznimno može produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 dana.

Članak 6.

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

Probni rad radnika prati i odluku o njegovom radu donosi stručni tim od 3 člana koje imenuje Poslodavac.

Ako stručni tim ocjeni da osoba na probnom radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada, tj. da njegove radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, dostavit će prijedlog Poslodavcu za prestanak rada, najkasnije do posljednjeg dana probnog rada.

Članak 7.

Otkaz zbog ne udovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen u pisanom obliku.

Ako otkaz iz stavka 1. ovog članka Poslodavac ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

Pripravnički staž

Članak 8.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad u zvanju za koje se školovao.

Stručno usavršavanje

Članak 9.

Radnici su obvezni za vrijeme trajanja radnog odnosa stručno se usavršavati za obavljanje poslova koje rade.

U skladu s mogućnostima i potrebama, radnici se mogu stručno usavršavati uz rad putem tečajeva, seminara i drugih odgovarajućih oblika usavršavanja.

Odluku o upućivanju radnika na stručno usavršavanje donosi Poslodavac.

Za provedbu stručnog usavršavanja odgovoran je Poslodavac.

Sredstva za provedbu stručnog usavršavanja osiguravaju se u proračunu Grada Velike Gorice.

3. RADNO VRIJEME

Članak 10.

Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pravilu na 5 radnih dana od ponedjeljka do petka

Dnevno radno vrijeme ne može biti kraće od 8 niti dulje od 12 sati, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Redovni mjesečni fond radnih sati su sati koje radnik treba raditi u tekućem mjesecu, a dobije se na način da se broj radnih dana (od ponedjeljka do petka) u tekućem mjesecu pomnoži s 8 (osam) sati.

Radnicima koji rade u petodnevnom radnom tjednu, naprijed navedeni mjesečni fond sati uvećava se za sate koji se dobiju množenjem broja dana blagdana koji «padaju» u tekućem mjesecu u dane od ponedjeljka do petka s 8 sati.

Raspored rada profesionalnih vatrogasaca zapovjednik će sačiniti poštujući odredbe Zakona o vatrogastvu.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima, u skladu s godišnjim planom i programom rada, utvrđuje pisanom odlukom Poslodavac.

Kada radnik radi prekovremeno, prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 200 sati godišnje.

4. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 11.

Odmor u tijeku rada (stanka) svakodnevno traje najmanje 30 minuta.

Radnik koji radi u turnusima od 12 sati ima pravo na odmor u trajanju od 60 minuta ili 2 puta po 30 minuta ako narav posla to dozvoljava.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

U pravilu, vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka Poslodavac ne može odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Odmor između dva radna dana i najduže neprekidno trajanje rada

Članak 12.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno. Radnik ne smije raditi više od 12 sati neprekidno, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.).

Tjedni odmor

Članak 13.

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

Godišnji odmor

Članak 14.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 dana, koliko iznosi Zakonom o radu određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

1. s obzirom na složenost poslova:
 - poslovi za koje je uvjet magistar struke ili stručni specijalist određene struke odnosno visoka stručna sprema prema ranijem sustavu školovanja 4 radna dana
 - poslovi za koje je uvjet stručni pristupnik ili prvostupnik određene struke odnosno viša stručna sprema prema ranijem sustavu školovanja 3 radna dana
 - poslovi SSS i ostali 2 radna dana
2. s obzirom na dužinu radnog staža:
 - od 5 do 10 godina radnog staža 2 radna dana
 - od 10 do 15 godina radnog staža 3 radna dana
 - od 15 do 20 godina radnog staža 4 radna dana
 - od 20 do 25 godina radnog staža 5 radna dana
 - od 25 do 30 godina radnog staža 6 radna dana
 - od 30 i više godina radnog staža 7 radna dana
3. s obzirom na posebne socijalne uvjete:
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom 2 radna dana
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po 1 radni dan
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s posebnim potrebama, bez obzira na drugu djecu 3 radna dana
 - samohranom roditelju za svako malodobno dijete 2 radna dana
 - invalidu 2 radna dana
4. s obzirom na uvjete rada:
 - rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada 2 radna dana
5. prema doprinosu u radu:
 - za uspješne rezultate rada 1 radni dan
 - za naročito uspješne rezultate 2 radna dana

Samohrani roditelj je roditelj koji nije u braku i ne živi u izvanbračnoj zajednici. Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se sukladno stavku 1. ovog članka, a u skladu sa Zakonom o radu.

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

Članak 15.

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 u turnusima, prekovremeno, noću, nedjeljom ili blagdanom odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna 3 mjeseca.

Članak 16.

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

Članak 17.

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 neprekidnoga rada.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vršenja dužnosti građana u obrani ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 18.

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 stekao pravo na godišnji odmor jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje prije nego navrší šest mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje prije prvog srpnja.

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

Članak 19.

Radnik koji radi na poslovima na kojima, ni uz primjenu mjere zaštite na radu, nije moguće u potpunosti zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana.

Nemogućnost potpune zaštite na radu iz stavka 1. ovog članka su sljedeći slučajevi:

- eksplozija plina i plinske boce,
- eksplozija streljiva i svih mogućih eksplozivnih sredstava,
- eksplozija benzinskih rezervoara na vozilima prilikom prometnih nesreća ili požara,
- urušavanje dijelova objekta,
- izlivanje agresivnih tekućina i plinova (transportna vozila za prijevoz opasnih tvari u prometu, smetlišta – divlji deponiji),
- temperaturni šokovi,
- mogućnost zaraza prilikom izvlačenja unesrećenih iz vozila (sida, hepatitis i dr.),
- radovi na vodi kod nabujalih rijeka, poplava i sl.
- i ostali slučajevi.

Članak 20.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi poslodavac ili osoba koju on ovlasti, vodeći računa i o pisanoj želji svakoga pojedinog radnika, a prethodno se savjetujući s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom.

Plan korištenja godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka donosi se na početku kalendarske godine, a najkasnije do kraja veljače.

Članak 21.

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

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

Članak 22.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u više dijelova, a najviše u 4 dijela.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti, najmanje dva radna dana ranije.

Ako radnik koristi godišnji odmor u više dijelova, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 5 dana neprekidno.

Godišnji odmor koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti, porodnog dopusta ili drugog opravdanog razloga, a radnik je ostvario neprekidni rad od 6 mjeseci, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Članak 23.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora Poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih, neodgodivih službenih poslova, a na temelju odluke Poslodavca.

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

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

Troškovima iz stavka 4. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, u visini određenoj ovim Ugovorom.

Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik ima zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 24.

Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora radnik može osobno ili preko sindikalnog povjerenika uložiti prigovor poslodavcu, u roku 15 dana od dana primitka.

Plaćeni dopust

Članak 25.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust), ukupno najviše 7 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

- zaključivanje braka 5 radnih dana
- rođenje djeteta 5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, brata, sestre, pastorka, usvojenika, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, osobe koju je prema odredbama zakona dužan uzdržavati, osobe koja s njim živi u izvanbračnoj zajednici ako se takva zajednica može izjednačiti s bračnom zajednicom, unuk 5 radnih dana
- smrti djeda, bake, i roditelja supružnika 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto 3 radna dana
- dobrovoljnog davanja krvi 2 radna dana
- teške bolesti roditelja, supružnika ili djeteta 5 radnih dana
- polaganje stručnog ispita prvi puta 5 radnih dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, te obrazovanje za potrebe, Radničkog vijeća, sindikalnog rada i drugo 2 radna dana
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika 5 radnih dana

- ako nije moguće da radnik koristi prvi slobodni dan na darivanju krvi, u dogovoru s poslodavcem omogućit će mu se korištenje slobodnih dana u roku od 60 dana od stjecanja prava.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za rođenje djeteta te za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje te blagdani i neradni dani.

Plaćeni dopust odobrava se na pisanu zamolbu radnika u vrijeme kada je nastupila okolnost zbog koje se traži te se ne može koristiti naknadno kao stečeno pravo. Osim u slučaju korištenja plaćenog dopusta koji je radnik ostvario zbog darivanja krvi.

Na zahtjev Poslodavca radnik je dužan dostaviti dokumente kao dokaz opravdanosti korištenja plaćenog dopusta.

Članak 26.

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

Ako okolnost iz prethodnog članka ovog Ugovora nastupi u vrijeme odsutnosti iz službe odnosno s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) ili zbog korištenja godišnjeg odmora, radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kad je bio na bolovanju odnosno na dane kad je koristio godišnji odmor.

Iznimno, ako u vrijeme radnikove odsutnosti s rada zbog korištenja godišnjeg odmora nastupe okolnosti rođenja djeteta ili smrtnog slučaja iz prethodnog članka ovog Ugovora radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.

Članak 27.

Za vrijeme stručnog i općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje ga je uputio Poslodavac ili uz njegovu suglasnost, za pripremanje i polaganje ispita, radnik ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana.

Članak 28.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 29.

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 prouzročiti teškoće u obavljanju djelatnosti Poslodavca, a osobito radi: gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno – umjetničkim i športskim priredbama, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:

- za pripremanje i polaganje stručnog ispita : *najmanje 5 dana*
- za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi i fakultetu : *10 dana*
- za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima : *najmanje 5 dana*
- za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko obrazovanje i dr.) *najmanje 2 dana*

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

Članak 30.

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

5. ZAŠTITA NA RADU

Članak 31.

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika u službi odnosno na radu.

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

Članak 32.

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

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

6. NAKNADA ŠTETE

Članak 33.

Štetu uzrokovanu intervencijom, vježbom ili službenim putovanjem na sredstvima poslodavca i sredstvima trećih osoba podmiruje Poslodavac.

Štete iz prethodnog stavka počinjene iz grubog nemara podmiruje radnik koji je štetu uzrokovao.

Radnika se može potpuno ili djelomično osloboditi plaćanja nadoknade štete, ako bi se radnik zbog isplate nadoknade našao u osobito teškom socijalnom ili materijalnom položaju.

Odredba stavka 3. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu prouzročio kaznenim djelom s umišljajem ili iz grube nepažnje.

Prije donošenja odluke važne za radnika Poslodavac će se savjetovati s Radničkim vijećem.

7. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 34.

U slučaju otkaza ugovora o radu na zahtjev radnika otkazni rok je 30 dana, a može prestati i prije ako se radnik i poslodavac dogovore drugačije.

U slučaju redovitog otkaza o radu od strane poslodavca primjenjivat će se otkazni rokovi propisani Zakonom o radu.

Za vrijeme otkaznog roka iz stavka 2. ovog članka radnik ima pravo na odsutnost s rada s naknadom plaće radi traženja novog zaposlenja 4 sata tjedno.

Članak 35.

Radnik kojemu je u skladu sa stavkom 2. prethodnog članka prestao radni odnos pripada pravo na otpremninu sukladno odredbama Zakona o radu i Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike.

8. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 36.

Plaća za obavljeni rad radniku sastoji se od:

- * osnovne plaće
- * dodataka na osnovnu plaću

Osnovna plaća

Članak 37.

Osnovnu plaću čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta, na koje je raspoređen radnik, uvećan za propisane dodatke (povećanu opasnost za život i zdravlje profesionalnog vatrogasca; osobno vatrogasno zvanje; odgovornost u sustavu hijerarhije rukovođenja) i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Pravo na povećanje plaće po osnovi radnog staža radnik ostvaruje od prvog dana idućeg obračunskog razdoblja za obračun plaće, računajući od dana kada je ostvario pravo na obračun plaće.

Članak 38.

Osnovica za obračun plaće profesionalnih vatrogasaca ugovara se u iznosu kako je to ugovoreno Kolektivnim ugovorom za državne službenike i namještenike.

Ako bi osnovica za izračun plaće Gradske uprave, primjenjujući koeficijente i uvećanja iz ovog Kolektivnog ugovora, davala veću plaću od ugovorene, pristupit će se pregovorima o novoj osnovici.

Članak 39.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 10. dana u mjesecu za protekli mjesec.

Prigodom isplate plaće Poslodavac će radniku uručiti pisani izračun plaće putem mail-a uz prethodnu suglasnost.

Na radnikov zahtjev Poslodavac je obavezan iz radničke plaće obustavljati i podmirivati povremene radnikove obveze prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

Radnik i sindikalni povjerenik imaju pravo na uvid u dokumentaciju o obračunu i uplati doprinosa za mirovinsko-invalidsko i zdravstveno osiguranje.

Članak 40.

Utvrđuju se koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta radnika profesionalnih vatrogasaca kako slijedi:

NAZIV RADNOG MJESTA	STRUČNA SPREMA	KOEFICIJENT
Vatrogasac - početnik		0,865
Vatrogasac - pripravnik		0,881
Vatrogasac	Stečena kvalifikacija na	1,00
Vatrogasac – vozač vatrogasnog vozila	razini 4.1. ili 4.2. prema	1,10
Vatrogasac – voditelj vatrogasne skupine	HKO-u ili stečena	1,10
Vatrogasac – operativni dežurni	kvalifikacija	1,181
Vatrogasac – voditelj vatrogasne desetine	vatrogasnog smjera	1,181
Vatrogasac – voditelj vatrogasne smjene		1,262

Do donošenja Uredbe iz članka 76. stavka 10. Zakona o vatrogastvu (NN 125/19 i 114/22.) za utvrđivanje dodataka za pojedina radna mjesta, odnosno visinu istih, primjenjivat će se Uredba o poslovima s posebnim uvjetima rada u državnoj službi (NN 74/02, 58/08, 119/11, 33/13, 65/15, 02/17 i 63/21).

Članak 41.

Javnost plaća osigurava se pravom uvida sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika u obračun plaća, ako to zahtijeva radnik.

Dodaci na plaću

Članak 42.

Osnovna plaća radnika uvećat će se za svaki sat rada, i to:

- za prekovremeni rad – 50 %
- za rad u turnusu – 5 %
- za rad noću – 40 %

- za rad subotom – 25 %
- za rad nedjeljom – 50 %
- za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom i na Uskrs – 150 %
- za rad u drugoj smjeni (14^h – 22^h) – 10 %
- za vrijeme provedeno u pasivnom dežurstvu (pripravnost za rad)

Dodaci se međusobno ne isključuju, osim dodataka za rad u turnusu i rad u drugoj smjeni. Svaki od dodataka iz stavka 1. ovoga članka obračunava se na osnovnu plaću za odrađene sate te se tako dobiveni iznosi zbrajaju.

Članak 43.

Za vrijeme provedeno u pasivnom dežurstvu (pripravnost za rad), radniku pripada određena bruto vrijednost po satu pripravnosti.

Izračun bruto vrijednosti sata pasivnog dežurstva dobije se umnoškom osnovice za izračun plaće i vrijednosti 0,0874 %.

Odluku o uvođenju pasivnog dežurstva donosi Poslodavac.

U slučaju da radnik bude pozvan na izvršenje radnih zadataka za vrijeme pasivnog dežurstva, ostvaruje prekovremeni rad za vrijeme radnog angažmana.

Članak 44.

Za sva ostala pitanja vezano na obračun plaće i dodataka na plaće odnosno naknade plaće profesionalnih vatrogasaca, koja nisu uređena ovim Kolektivnim ugovorom, primjenjuju se sve odredbe koje vrijede za obračun plaća državnih službenika i namještenika definirane točkom 5. Plaće i dodaci na plaću, odnosno Zakona o vatrogastvu.

Plaće ostalih zaposlenih radnika

Članak 45.

Koeficijente složenosti poslova radnih mjesta vatrogasca – zapovjednika vatrogasne postrojbe, vatrogasca – zamjenika zapovjednika vatrogasne postrojbe i vatrogasca – pomoćnika zapovjednika postrojbe Osnivač će utvrditi Zaključkom o utvrđivanju mjerila financiranja plaća i drugih prava iz radnog odnosa čelnika ustanova kojima je osnivač Grad Velika Gorica.

Za ostala radna mjesta, osnovica za izračun plaće, kao i sva ostala pitanja vezano na obračun plaće i dodataka na plaće odnosno naknade plaće primjenjuju se odredbe koje vrijede za obračun plaća službenika i namještenika Grada Velike Gorice.

9. DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 46.

Radniku pripada pravo na prigodnu nagradu - regres za korištenje godišnjeg odmora i božićnicu, kao i ostali darovi i naknade kako je to regulirano kolektivnim ugovorom za zaposlene u Gradu Velika Gorica pod naslovom „Ostalo“, ako ovim Ugovorom neko pravo nije drugačije ugovoreno.

Članak 47.

Radniku se može tijekom godine isplatiti novčana nagrada za radne rezultate i druge oblike dodatnog nagrađivanja radnika (dodatna plaća, dodatak uz mjesečnu plaću i sl.) do visine neoporezivog iznosa sukladno odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.

Članak 48.

Radniku, kojem sporazumno, na osobni zahtjev ili sukladno zakonu prestaje radni odnos radi odlaska u mirovinu, ima pravo na otpremninu u iznosu tri prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini.

Iznimno, profesionalnom vatrogascu kojem je prestao radni odnos radi stjecanja prava na:

- invalidsku mirovinu zbor ozljede na radu ili profesionalne bolesti,
- starosnu mirovinu ili
- prijevremenu starosnu mirovinu

pripada pravo na otpremninu sukladno odredbama Zakona o vatrogastvu.

Članak 49.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji je život izgubio u obavljanju vatrogasne djelatnosti ili prilikom obavljanja vatrogasne djelatnosti sukladno odredbama Zakona o vatrogastvu
- u ostalim slučajevima smrti radnika, u visini najmanje jedne prosječne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodnoj godini,
- smrti supružnika, djeteta i roditelja radnika – najmanje u visini jedne prosječne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodnoj godini.

Članak 50.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć jedanput godišnje, prema svakoj osnovi u slučaju:;

- bolovanja radnika dužeg od 90 dana - u visini najmanje jedne prosječne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodnoj godini,
- nastanka invalidnosti radnika koja nije posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti, djece i/ili supružnika, izvanbračnog druga ili životnog partnera radnika - u visini najmanje jedne prosječne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodnoj godini,
- za otklanjanje posljedica elementarnih nepogoda - u visini najmanje jedne prosječne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodnoj godini,
- za otklanjanje posljedica elementarnih nepogoda - u visini najmanje 2 prosječne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodnoj godini, u koliko je radnik za vrijeme elementarne nepogode obavljao poslove svog radnog mjesta,
- troškove liječenja, nabave medicinskih pomagala i/ili pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu - u visini najmanje jedne prosječne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodnoj godini.
- rođenja djeteta, u visini 50 % plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini.

Nastanak invalidnosti radnika, supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera i malodobnog djeteta utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

Pojam invalidnosti radnika, supružnika, izvanbračnog druga, odnosno životnog partnera radnika veže se isključivo uz smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, djelomični ili potpuni gubitak radne sposobnosti.

Pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta radnik ostvaruje ako je kod malodobnog djeteta utvrđen teži (stupanj III) ili teški invaliditet (stupanj IV), a ostvaruje se dostavom jednog od sljedećih pravomoćnih rješenja nadležne službe: - rješenje o pravu na doplatak za djecu (Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje; na temelju članka 22. Zakona o doplatku za djecu, za dijete s težim ili teškim invaliditetom prema posebnim propisima) - rješenje o pravu na dopust radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje) - rješenje o pravu na rad s polovicom punoga radnog vremena radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje; do 8. godine i nakon 8. godine života djeteta) - rješenje o pravu na osobnu invalidninu (centar za socijalnu skrb) - rješenje o pravu na doplatak za pomoć i njegu (centar za socijalnu skrb).

Radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste iz sustava javnog zdravstva, po pravilima medicinske struke prijeko potrebni i nenadomjestivi za radnika, malodobno dijete, punoljetno dijete kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena potpuna i trajna nesposobnost za samostalni život i rad sukladno posebnim propisima, supružnika, izvanbračnog druga ili životnog partnera, a pokriće troškova nije odobreno (u cijelosti ili djelomično) od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje na temelju obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, radniku se nadoknađuje trošak u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa 3 prosječne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodnoj godini.

Pomoć iz ovoga članka isplaćuje se najkasnije u roku od 30 dana od dana podnošenja dokumentiranog zahtjeva odnosno od dana dostave konačnog rješenja nadležnog tijela.

Članak 51.

Za službeno putovanje radniku Javne vatrogasne postrojbe pripada naknada prijevoznih troškova, dnevnica u iznosu 30,00 € i naknada punog iznosa hotelskog računa za noćenje, ako nije uračunat u kotizaciju.

Pod službenim putovanjem iz stavka 1. ovog članka podrazumijeva se putovanje radnika u mjesto izvan područja Grada Velike Gorice udaljeno najmanje 30 kilometara od mjesta rada odnosno prebivališta radnika koji se upućuje na službeno putovanje, a da je isto poduzeto na temelju valjanog naloga za službeno putovanje.

Službenim putovanjem ne smatra se rad na terenu.

Službeno putovanje prema jednom putnom nalogu može trajati najduže 30 dana.

Valjanim nalogom za službeno putovanje smatra se nalog za službeno putovanje što ga je izdao i potpisao zapovjednik Javne vatrogasne postrojbe.

Radnik za predviđene dane službenog putovanja može podići akontaciju u visini očekivanog broja dnevnica.

Na osnovi valjanog putnog naloga radnik koji je bio na službenom putovanju podnosi obračun troškova službenog putovanja, prilažuci valjanu dokumentaciju.

Obračun troškova službenog putovanja mora se podnijeti u roku od pet dana od dana završetka službenog putovanja.

Uz obračun troškova službenog putovanja radnik je dužan podnijeti i izvještaj o službenom putovanju.

Radnik odgovara za točnost podataka podnesenog obračuna troškova službenog putovanja.

Radniku pripada:

- puna dnevica ako je na službenom putovanju proveo od 12 do 24 sata,

- pola dnevnice ako je na službenom putovanju proveo 8 do 12 sati.

Ako je osoba na službenom putovanju provela duže od 24 sata, broj sati provedenih na službenom putovanju dijeli se sa 24 da bi se dobio pripadajući broj punih dnevnica, a za eventualni ostatak sati primjenjuje se stavak 11. ovog članka.

Za prijevoz tijekom službenog puta, osoba na službenom putu može se koristiti prijevoznim sredstvom naznačenim u putnom nalogu.

Troškovi prijevoza nadoknađuju se samo na temelju odgovarajućih karata, odnosno druge valjane dokumentacije.

Osobi na službenom putu nadoknadit će se i drugi potrebni troškovi službenog putovanja kao što su: troškovi poštarine i službenih telefonskih razgovora, cestarine, mostarine, troškovi prolaza kroz tunele, troškovi lokalnog prijevoza u mjestu službenog putovanja (troškovi tramvaja, autobusa, auto-taksija, i slično), rezervacija sjedišta, te troškovi prijenosa i nabave potrebnog materijala za rad.

Troškovi reprezentacije učinjeni tijekom službenog putovanja priznaju se samo ako ih odobri izdavatelj putnog naloga.

Troškovi iz prethodnog stavka ovog članka nadoknadit će se samo uz priloženi račun.

Radniku se može odobriti korištenje vlastitog automobila za službeno putovanje.

Način korištenja vlastitog osobnog automobila za službena putovanja utvrdit će se zasebnim pravilnikom.

Članak 52.

Za vrijeme rada izvan sjedišta Poslodavca, radnik ima pravo na terenski dodatak.

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

Puni iznos terenskog dodatka dnevno iznosi 30,00 €.

Terenski dodatak se radniku isplaćuje najkasnije posljednjeg dana u mjesecu, za sljedeći mjesec. Dnevnica i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Članak 53.

Radniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji ako zbog mjesta stalnog rada, različitog od prebivališta njegove obitelji, živi odvojeno od obitelji.

Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najveći iznos na koji se, sukladno odredbama Pravilnika o porezu na dohodak ne plaća porez.

Naknade za terenski dodatak i odvojeni život međusobno se isključuju.

Članak 54.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i međumjesnim prijevozom.

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

Ako radnik mora s postaje međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Ako nije organiziran međumjesni javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte međumjesnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.

Ako postoji više mogućnosti korištenja javnog prijevoza o povoljnosti odlučuje poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika, uvažavajući racionalnost troškova.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se radniku zajedno sa plaćom.

Zbog korištenja godišnjeg odmora radniku se naknada troškova prijevoza neće isplatiti za mjesec srpanj.

Za vrijeme porodnog dopusta i bolovanja dužeg od 15 dana radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio troškova prijevoza.

Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ima pod jednakim uvjetima iz ovog članka i onaj radnik koji ne koristi javni prijevoz, nego osobni automobil i sl.

Pravo na troškove prijevoza nema onaj radnik koji ostvaruje pravo na besplatan prijevoz.

Pravo na naknadu troškova prijevoza nema radnik koji ima službeni auto u stalnom korištenju.

Članak 55.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini od 0,50 € po prijednom kilometru.

Članak 56.

Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja, posljedica ozljeda na radu i profesionalne bolesti za vrijeme obavljanja službe odnosno rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

Članak 57.

Nakon određenog broja godina neprekinutog ukupnog radnog staža, radnik ima pravo na jubilarnu nagradu.

Jubilarna nagrada isplatit će se u sljedećim neto iznosima:

- za 5 godina	135,00 eura
- za 10 godina	200,00 eura
- za 15 godina	265,00 eura
- za 20 godina	330,00 eura
- za 25 godina	400,00 eura
- za 30 godina	465,00 eura
- za 35 godina	530,00 eura
- za 40 godina i svakih narednih 5 godina radnog staža	600,00 eura

Odluku o isplati jubilarnih nagrada donosi Poslodavac.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka. prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

10. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 58.

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

Protiv rješenja iz st. 1. ovog članka radnik ima pravo uložiti zahtjev za zaštitu prava u roku od 15 dana računajući od dana primitka.

Odlučujući o podnijetom zahtjevu za zaštitu prava iz stavka 2. ovog članka, Poslodavac je dužan prethodno zatražiti mišljenje radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika.

Članak 59.

Neprekinutim radom kod poslodavca smatra se ukupni neprekinuti rad u Postrojbi i rad u Vatrogasnoj postrojbi – postaji i ispostavi Ministarstva unutarnjih poslova – PU Zagrebačkoj do dana preuzimanja u Postrojbu, kao i neprekinuti radni staž ostvaren u:

- gradskoj upravi Grada Velike Gorice prije preuzimanja u Postrojbu
 - ustanovama i poduzećima kojima je Grad Velika Gorica osnivač,
- sve pod uvjetom da je prekid između radnog odnosa kod prethodnog poslodavca i JVP Velika Gorica kraći od 8 dana.

11. DJELOVANJE I UVJETI SINDIKALNOG RADA

Članak 60.

Sindikata je dužan Poslodavca obavijestiti o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika ili drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 61.

Poslodavac je obavezan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, omogućiti pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

Sindikalom predstavniku, odnosno povjereniku, Poslodavac treba osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj radnika kao što su prijedlozi odluka Pravilnika o radu, Pravilnika o plaći i drugim pravilnicima kojim se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, rezultatima rada te prijedlozima poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika, po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku od tri dana.

Poslodavac je dužan, u pisanom obliku, odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika u roku od osam dana.

Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik, ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti, ako djeluje u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik, ima i druga prava određena ovim Ugovorom i Zakonom o radu.

Prava iz prethodnog stavka ovog članka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku kao i sindikalnim predstavnicima.

Sindikalni predstavnik dužan se Poslodavcu predstaviti odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prigodom obavljanja sindikalne dužnosti ili službenog puta u svezi s tom dužnošću smatra se ozljedom na radu kod Poslodavca.

Članak 62.

Sindikalom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku ili članovima povjereništva Poslodavac je dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja tijekom radnog vremena na način i u opsegu koji ovisi o veličini Ustanove i organizaciji rada Ustanove.

Članovi povjereništva Sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke tijekom radnog vremena Ustanove, vodeći računa o tome da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja Ustanove.

Kada se osjeti potreba ili minimalno jednom u šest mjeseci svi članovi Sindikata Ustanove imaju pravo održati sindikalni skup tijekom radnog vremena, o čemu trebaju obavijestiti Poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovno poslovanje Ustanove.

Članak 63.

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

- odgovarajući prostor za sindikalni rad i održavanje sindikalnih sastanaka
- pravo na korištenje telefona, telefaksa, Interneta i drugih tehničkih sredstava i opreme, u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjele sindikalnog tiska, te oglašavanja na oglasnim pločama za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno drugih sredstava pritiska i na drugim uobičajenim mjestima, prema odluci Sindikata
- oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju radnika, obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prigodom obračuna plaća i doznačavanja članarine na račun Sindikata, na temelju pisane izjave člana Sindikata.

Poslodavac će se suzdržavati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojima bi pojedini Sindikat u Ustanovi bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.

Ako sindikalni povjerenik, uz redovan rad na koji je raspoređen, obavlja i funkciju povjerenika, Poslodavac mu je dužan omogućiti bavljenje sindikalnim aktivnostima 3 sata godišnje po članu Sindikata.

Poslodavac je dužan o premještajima članova Sindikata savjetovati se sa sindikalnim povjerenikom.

Članak 64.

Bez suglasnosti Sindikata Poslodavac ne smije sindikalnom povjereniku, za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti, otkazati, rasporediti ga na drugo radno mjesto, niti ga na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Suglasnost za otkaz i suglasnost iz stavka 1. ovog članka daje osoba određena statutom Sindikata, a ako takva osoba nije određena onda predsjednik Sindikata ili osoba koju on ovlasti.

12. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 65.

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

Članak 66.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće od tri člana.

Svaka ugovorna strana imenuje po jednog člana, a trećeg člana – predsjednika, utvrđuju obje strane sporazumno s liste Gospodarsko socijalnog vijeća.

Ako se o trećem članu obje strane ne mogu usuglasiti, zatražit će da ga imenuje predsjednik Općinskog suda u Velikoj Gorici ili osoba koju on ovlasti.

Članak 67.

Ugovorne strane moraju, u roku od 24 sata, predložiti svog člana mirovnog vijeća i odmah se dogovoriti o izboru trećeg člana.

Ako se strane ne dogovore o izboru trećeg člana, od predsjednika Općinskog suda u Velikoj Gorici ili osoba koju on ovlasti, zatražit će se da ga imenuje u roku od 24 sata od primitka zahtjeva.

Ako se ugovorne strane ne dogovore drugačije, mirovno vijeće treba svoji prijedlog donijeti najkasnije u roku od tri dana od imenovanja svih članova.

Članak 68.

Ugovorne strane mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, o čemu se moraju izjasniti prvog idućeg radnog dana nakon primitka prijedloga.

Ako se neka strana ne izjasni o prijedlogu mirovnog vijeća u roku iz prethodnog stavka ovog članka, smatra se da ga nije prihvatila.

Prijedlog koji prihvate obje ugovorne strane ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Članak 69.

Ugovorne strane u svakom slučaju mogu dogovoriti da spor pokušaju riješiti posredovanjem trećih.

Članak 70.

Ugovorene se strane mogu dogovoriti o tome da se spor iznese pred arbitražu.

13. ŠTRAJK

Članak 71.

Za vrijeme važenja ovog Ugovora Sindikat neće štrajkati zbog pitanja koja su uređena ovim Ugovorom.

Zabrana štrajka iz stavka 1. ovog članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te slučaj spora u svezi s izmjenama ili dopunama ovog Ugovora.

Sindikati imaju pravo organizirati štrajk solidarnosti s drugim Sindikatima, uz najavu prema odredbama ovog Ugovora.

Članak 72.

Prigodom organiziranja i poduzimanja štrajka Sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih i funkcioniranju osnovne djelatnosti Poslodavca.

Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost.

Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja u svezi sa štrajkom, a koja nisu riješena ovim Ugovorom, primjenjivat će se pravila Sindikata.

Članak 73.

Poslodavci ne smiju sprečavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

Članak 74.

Štrajk se mora najaviti Poslodavcu najkasnije tri dana prije početka štrajka.

U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi štrajka, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka, te podaci o štrajkaškom odboru i osobama koje rukovode štrajkom.

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja reguliranog člancima 59. do 64. ovog Ugovora.

Članak 75.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor Sindikata u skladu sa Statutom Sindikata.

U Ustanovama koje su uključene u štrajk mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.

Članovi štrajkaškog odbora ne mogu se odrediti da rade za vrijeme štrajka.

Članak 76.

Štrajkaški odbor Sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati provodi li se štrajk u redu i na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprečavanja i ometanje štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima i obavlja druge poslove.

Štrajkaški je odbor dužan, na pogodan način, očitovati se strani protiv koje je štrajk organiziran, kako bi se nastavili pregovori u svrhu mirnog rješavanja spora.

Štrajkaški je odbor dužan razmotriti svaku inicijativu za mirno rješenje spora koju mu uputi Poslodavac s kojim je u sporu te njemu odgovori u onom obliku u kojem mu je upućena.

Članak 77.

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

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

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

Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati uključuju i broj radnika koji trebaju raditi u vrijeme štrajka.

Članak 78.

Ako se u 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 79.

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

Članak 80.

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

14. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA

Članak 81.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora ugovorne strane imenuju zajednički komisiju, koja će izraditi pravilnik o svom radu.

Komisija ima četiri člana, od kojih svaka ugovorna strana imenuje po dva.

Komisija donosi sve odluke većinom glasova.

Tumačenja Komisije obvezna su za ugovorne strane.

Tumačenja Komisije dostavljaju se podnositelju.

Članak 82.

Na zahtjev jedne od ugovornih strana, komisija za tumačenje dužna je dati tumačenje ovog Ugovora u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

15. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 83.

Ovaj se Ugovor sklapa na neodređeno vrijeme.

Članak 84.

Ugovorne strane obvezuju se primjenjivati ovaj Ugovor u dobroj vjeri.

Ako zbog promjena okolnosti, koje nisu postojale niti su bile poznate u trenutku sklapanja Ugovora, jedna od ugovornih strana ne bi mogla neke od odredaba Ugovora izvršavati ili bi joj to

bilo izuzetno otežano, obvezuje se da neće jednostrano prekršiti ovaj Ugovor, nego će drugoj ugovornoj strani predložiti njegovu izmjenu.

Članak 85.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Ugovorna strana, kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora, mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga. U protivnom, stječu se uvjeti za primjenu odredaba o postupku mirenja.

Članak 86.

Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

Članak 87.

Ustanova Javna vatrogasna postrojba Velika Gorica dužna je svoje akte uskladiti s odredbama ovog Ugovora u roku od 90 dana od dana njegova stupanja na snagu.

Članak 88.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa ovlaštenih osoba ugovornih strana potpisnica, primjenjuje se od obračuna plaće za siječanj 2024. godine i bit će objavljen u Službenom glasniku Grada Velike Gorice.

Ugovor je sačinjen u četiri (4) primjerka, od kojih svaka strana zadržava po dva (2).

KLASA: 152-03/23-01/5

URBROJ: 238-31-10-2024-11

ZA OSNIVAČA
Gradonačelnik

Krešimir Ačkar, mag.theol.

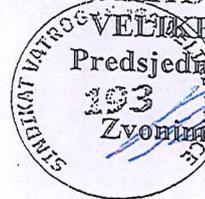
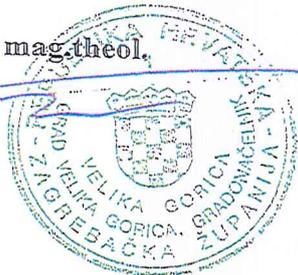
ZA SINDIKAT VATROGASACA

VELIKE GORICE

Predsjednik sindikata

193

Zvonimir Beketić



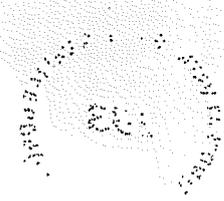
1. The first part of the document discusses the importance of maintaining accurate records of all transactions. It emphasizes that this is essential for ensuring the integrity of the financial system and for providing a clear audit trail.

2. The second part of the document outlines the specific procedures that must be followed when recording transactions. This includes the use of standardized forms and the requirement that all entries be supported by appropriate documentation.

3. The third part of the document addresses the issue of reconciling accounts. It states that all accounts must be reconciled on a regular basis to ensure that the recorded balances match the actual balances.

4. The fourth part of the document discusses the role of internal controls in preventing errors and fraud. It highlights the importance of segregation of duties and the implementation of strong internal control systems.

5. The fifth part of the document concludes by stating that adherence to these principles and procedures is crucial for the success of any organization. It encourages all staff to take responsibility for their actions and to work together to maintain the highest standards of financial reporting.



The bottom of the page contains a faint, illegible line of text, which appears to be a footer or a page number.