

GRAD KUTINA, OIB: 41888874500, Trg kralja Tomislava 12, Kutina, zastupan po gradonačelniku Zlatku Babiću, kao osnivač,

VATROGASNA POSTROJBA KUTINA, K. Lj. Posavskog 27, Kutina zastupana po zapovjedniku Danijelu Lipšanski, kao Poslodavac

i  
SAMOSTALNI SINDIKAT ENERGETIKE KEMIJE I NEMETALA, Trg kralja Petra Krešimira IV br. 2, Zagreb, PODRUŽNICA VATROGASNA POSTROJBA KUTINA (u daljnjem tekstu Sindikat), zastupan po povjereniku Robertu Hospođuku, sklopili su dana 31.siječnja 2023. godine

## **KOLEKTIVNI UGOVOR ZA RADNIKE U VATROGASNOJ POSTROJBI KUTINA**

### **I. TEMELJNE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

(1) Ovaj Kolektivni ugovor (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuje međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora.

(2) Ovim se Ugovorom utvrđuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada za zaposlenike zaposlene u Vatrogasnoj postrojbi Kutina.

(3) Izrazi u ovom Ugovoru koji imaju rodno značenje odnose se jednako na muški i ženski rod.

#### **Članak 2.**

Pod pojmom radnik u smislu ovog Ugovora podrazumijevaju se zaposleni kod Poslodavca na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćanim radnim vremenom.

#### **Članak 3.**

(1) Odredbe ovoga Ugovora primjenjuju se na radnike neposredno.

(2) U slučaju da je neko pravo iz radnog odnosa za radnike različito uređeno zakonom, drugim općim aktom, pojedinačnim rješenjem, ugovorom o radu ili ovim Ugovorom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

#### **Članak 4.**

(1) Ako bi zbog promjene okolnosti nastalih nakon sklapanja ovog Ugovora, koje nisu bile poznate ili se nisu mogle predvidjeti u vrijeme sklapanja

Ugovora, ispunjenje obveza za jednu ugovornu stranu postalo otežano ili bi joj nanijelo pretjerani gubitak, ona može zahtijevati da se Ugovor izmjeni ili dopuni.

(2) Ako se u slučaju iz stavka 1. ovoga članka ugovorne strane ne suglase o izmjenama Ugovora, svaka od njih ima pravo otkazati ovaj Ugovor.

(3) Otkazni rok je tri mjeseca od dana dostave pisanog otkaza Ugovora drugoj ugovornoj strani.

## **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

### **Članak 5.**

Na zasnivanje radnog odnosa, raspoređivanje radnika, prava i obaveze iz radnog odnosa i prestanka radnog odnosa primjenjuju se propisi o radnim odnosima, posebni propisi o vatrogastvu i interni propisi Poslodavca.

### **Članak 6.**

(1) Prilikom sklapanja ugovora može se utvrditi probni rad.

(2) Probni rad može trajati najviše šest mjeseci.

(3) Probni rad može se iznimno produžiti za onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano odsutan s rada.

### **Članak 7.**

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

(2) Radnikov rad, za vrijeme probnog rada, prati nadređeni rukovoditelj ili osoba koju za to ovlasti Poslodavac.

(3) Ako osoba iz stavka 2. ovog članka ocijeni da radnik ne udovoljava zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadataka (radne i stručne sposobnosti) dostavit će prijedlog Poslodavcu za prestanak radnog odnosa, najkasnije do posljednjeg dana probnog rada.

### **Članak 8.**

(1) Na temelju prijedloga iz članka 7. ovog Ugovora Poslodavac donosi odluku o prestanku radnog odnosa radnika u roku osam dana od dana isteka probnog rada.

(2) Danom uručenja odluke iz stavka 1. ovog članka radniku prestaje radni odnos.

(3) Ako Poslodavac ne donese odluku o prestanku radnog odnosa u roku iz stavka 1. ovog članka, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

(6) Poslodavac je dužan omogućiti vatrogasnom početniku da u roku izvrši svoje obveze po ugovoru o radu.

(7) Vatrogasni početnik ne može samostalno bez nadzora obavljati poslove za koje se osposobljava.

(8) Vatrogasnom početniku se određuje stručna osoba koja prati njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.

(9) S vatrogasnim početnikom se zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme.

### **III. RADNO VRIJEME, ODMORI, DOPUSTI**

#### **Radno vrijeme**

##### **Članak 10.**

(1) Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno.

(2) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka, u vremenu od 07:00 do 15:00 sati, osim za radnike za čije poslove postoji svakodnevna potreba koji rade u turnusu i čije je radno vrijeme u sve dane tjedna po 12 sati.

(3) Radom u turnusu smatra se rad koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u turnusima od 12 sati unutar 24 sata u ciklusima 12-24, 12-48 (12 sati rada – 24 sata odmora, 12 sati rada – 48 sati odmora).

(4) Radnik mora biti obaviješten o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada ili prijeko potrebe za radom radnika.

(5) Izvan radnog vremena radnik je dužan odazvati se zapovijedi Poslodavca ili nadređenog radnika za pripravnost i/ili se u najkraćem mogućem vremenu staviti na raspolaganje Poslodavcu za obavljanje vatrogasne intervencije.

(6) U slučaju spriječenosti radnik je dužan pismeno opravdati svoj izostanak u roku od 24 sata od primitka poziva za pripravnost ili za vatrogasnu intervenciju.

(7) Zbog izvanrednog događaja i potreba radno vrijeme se može i drugačije organizirati.

#### **Preraspodjela radnog vremena**

##### **Članak 11.**

(1) Poslodavac može, ako to narav posla zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme preraspodijeliti, tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punoga ili nepunoga radnog vremena.

(2) 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.

(3) Preraspodjela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

(4) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci.

## **Prekovremeni rad**

### **Članak 12.**

- (1) Prekovremeni rad može se odrediti u skladu s odredbama općeg propisa o radu
- (2) Radi izbjegavanja prekovremenog rada, Poslodavac može izvršiti određene kadrovske – organizacijske mjere, odgovarajuću preraspodjelu radnog vremena i druge mjere.
- (3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.
- (4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.
- (5) Prekovremenim radom, kad je rad radnika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat rada duži od 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom i nedjeljom, osim u slučaju preraspodjele radnog vremena.
- (6) Prekovremenim radom, kad je rad radnika organiziran turnusu, smatra se svaki sat rada duži od redovnog turnusa te svaki sat rada duži od redovnog mjesečnog fonda radnih sati.
- (7) Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1.5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 min redovnog sata rada) te se radniku i u tom slučaju izdaje rješenje u kojem se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren.
- (8) Korištenje slobodnih dana iz stavka 6. ostvaruje se na pisani zahtjev radnika prema mogućnostima i u dogovoru s Poslodavcem.
- (9) Rad kojeg radnik obavlja po pozivu iz pripravnosti ili slobodnih dana je prekovremeni rad.
- (10) Ako radnik u tekućem mjesecu, zbog organizacije rada u turnusu, redovnim radom u turnusu ostvari manjak sati u odnosu na redovni mjesečni fond sati, isti će se poravnati sa viškom sati u idućem mjesecu.

## **Noćni rad**

### **Članak 13.**

Rad u vremenu između 22.00 sata uvečer i 6.00 sati idućeg dana smatra se noćnim radom.

## **Pasivno dežurstvo**

### **Članak 14**

- (1) Pasivno dežurstvo je vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu zapovjednika ili drugog neposrednog rukovoditelja za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.
- (2) Radnik u pasivnom dežurstvu dužan je u roku od najviše 15 minuta doći na posao, potpuno spreman za obavljanje svih zadaća.
- (3) Vrijeme pasivnog dežurstva, broj i imena radnika koji su dužni biti pripravnici određuje Poslodavac sukladno potreba posla te objavljuje u zapovjedi.
- (4) Za vrijeme provedeno u pasivnom dežurstvu, utvrđeno temeljem evidencije o satima provedenim na pasivnom dežurstvu, radniku će se isplatiti 10% satnice redovnog rada u tekućem mjesecu za svaki sat pasivnog dežurstva.

(5) O pasivnom dežurstvu se vodi evidencija s vremenom početka i završetka pasivnog dežurstva radnika.

## **Odmor**

### **Članak 15.**

(1) Radnik koji radi puno radno vrijeme, svakog radnog dana ima pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u skladu sa rasporedom koji utvrdi Poslodavac.

(2) Radnik koji radi u turnusu po 12 sati ima pravo na odmor (stanku) propisan rasporedom smjenskog rada u trajanju od 2 x 30 minuta, ukoliko narav posla to dozvoljava.

(3) Vrijeme odmora iz stavka 1. i stavka 2. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena

(4) Vrijeme odmora iz stavka 1. i stavka 2. ovog članka utvrđuje Poslodavac u skladu s potrebama posla.

## **Dnevni odmor**

### **Članak 16.**

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

## **Tjedni odmor**

### **Članak 17.**

(1) Radnik i ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

(2) Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

(3) Iznimno od stavka 1 ovog članka, za radnike koji rade u turnusu, dani tjednog odmora mogu biti dani u tjednu nakon odrađene II. smjene odnosno noćnog turnusa.

(4) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

(5) Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 4. ovog članka, može ga koristiti naknadno prema dogovoru odnosno prema odluci Poslodavca, te mu se mora osigurati korištenje tjednog odmora najkasnije u roku od 14 dana.

## **Godišnji odmor**

### **Članak 18.**

(1) Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u najkraćem trajanju propisanom općim propisom o radu.

(2) Osnovica za izračun godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima iz članka 24. ovoga Ugovora.

## **Članak 19.**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

## **Članak 20.**

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

## **Članak 21.**

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

(2) Za radnike koji rade u turnusu pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani određeni zakonom.

(3) Za radnike koji rade u turnusu, minimalni broj dana godišnjeg odmora svodi se na minimalni broj turnusa na način da se minimalni broj radnih dana pomnoži sa 8 (osmosatno radno vrijeme) te podijeli sa 12 (radno vrijeme turnusa), te se broj turnusa godišnjeg odmora povećava proporcionalno broju dana godišnjeg odmora.

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

(5) U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog privremene nesposobnosti iz stavka 4. ovog članka, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kad bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo prekida zbog privremene nesposobnosti. Ako trajanje privremene nesposobnosti završava nakon što bi završio godišnji odmor, radnik se vraća na rad po završetku trajanja privremene nesposobnosti.

(6) Ostatak prekinutog godišnjeg odmora zbog razloga iz stavka 4. ovog članka, koristi se naknadno prema dogovoru s Poslodavcem.

## **Članak 22.**

(1) Radnik koji se prvi puta zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor iz članka 18. ovog Ugovora nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

(2) Razdoblje u kojem radnik zbog propisanog opravdanog razloga, koji ne dovodi do prekida radnog odnosa, nije prisutan na radu se ne smatra prekidom rada iz stavka 1. ovoga članka.

## **Članak 23.**

(3) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje godišnjeg odmora iz članka 22. ovog Ugovora ili mu tijekom godine prestaje radni odnos, ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, u skladu s općim propisom o radu.

(4) Iznimno od stavka 1. ovoga članka radnik i kojem radni odnos prestaje zbog odlaska u mirovinu ima pravo na godišnji odmor iz članka 18. ovoga Ugovora za kalendarsku godinu u kojoj odlazi u mirovinu.

## Članak 24.

(1) Osnovica za izračun godišnjeg odmora iz članka 18. ovog Ugovora uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. s obzirom na složenost poslova i stupanj stručne spreme:

- radnicima na radnim mjestima za koje je utvrđen uvjet stručnog znanja magistra struke ili stručnog specijalista 4 dana
- radnicima na radnim mjestima za koje je utvrđen uvjet stručnog znanja sveučilišnog prvostupnika struke ili stručnog prvostupnika struke 3 dana
- radnicima na radnim mjestima za koje je utvrđen uvjet stručnog znanja srednje stručne spreme 2 dana
- namještenicima na radnim mjestima za koja je utvrđen uvjet stručnog znanja niži od srednje stručne spreme 1 dan

2. s obzirom na dužinu radnog staža:

- od navršenih 3 do navršenih 5 godina radnog staža 2 dana
- od navršenih 6 do navršenih 9 godina radnog staža 3 dana
- od navršenih 10 do navršenih 14 godina radnog staža 4 dana
- od navršenih 15 do navršenih 19 godina radnog staža 5 dana
- od navršenih 20 do navršenih 24 godina radnog staža 6 dana
- od navršenih 25 do navršenih 29 godina radnog staža 7 dana
- od navršenih 30 do navršenih 34 godina radnog staža 8 dana
- od navršenih 35 i više godina radnog staža 9 dana

3. s obzirom na posebne socijalne uvjete

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete još po 1 dan
- samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku maloljetnog djeteta 3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu 3 dana
- osobi s invaliditetom 2 dana

4. s obzirom na ostvarene rezultate rada:

- radniku ocijenjenom ocjenom 'odličan' 3 dana
- radniku ocijenjenom ocjenom 'vrlo dobar' 2 dana
- radniku ocijenjenom ocjenom 'dobar' 1 dan

5. s obzirom na uvjete rada:

- rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada 5 dana
- rad u smjenama, turnusu ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanom i neradnim danom određenim zakonom 1 dan

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se osnovica za izračun godišnjeg odmora iz članka 18. ovog Ugovora uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. – 5. stavka 1. ovoga članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti kraće od trajanja propisanog člankom 18. ovog Ugovora niti više od 30 dana, odnosno 35 radnih dana u godini za radnike koji rade na poslovima za koje se staž osiguranja računa u povećanom trajanju.

## Članak 25.

Radnik koji radi na poslovima na kojima ni uz primjenu mjere zaštite na radu nije moguće u potpunosti zaštititi radnika od štetnih utjecaja ima pravo na najmanje 30 dana godišnjeg odmora.

## **Članak 26.**

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora kojeg donosi Poslodavac vodeći računa o potrebi posla i željama radnika.

(2) Plan korištenja godišnjeg odmora donosi se najkasnije do 30. travnja tekuće godine.

(3) Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

- Ime i prezime radnika,
- Radno mjesto,
- Ukupno trajanje godišnjeg odmora,
- Vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

## **Članak 27.**

(1) Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora Poslodavac donosi za svakog radnika posebno odluku kojom mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 24. ovog Ugovora, ukupno trajanje i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

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

## **Članak 28.**

(1) Radnik može tijekom cijele kalendarske godine koristiti godišnji odmor za tu kalendarsku godinu u neprekidnom trajanju, u dva ili više dijelova, prema rasporedu korištenja godišnjih odmora odnosno dogovoru s Poslodavcem.

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 12 radnih dana neprekidno, odnosno 8 turnusa za radnike koji rade u turnusu, i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor najkasnije do 30. lipnja.

(3) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

## **Članak 29.**

(1) Godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili drugog opravdanog razloga, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, nije mogao iskoristiti ili mu njegovo korištenje nije omogućeno do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ili ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

(3) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. i 2. ovoga članka određuje Poslodavac.

## **Članak 30.**

(1) U slučaju prestanka radnog odnosa zbog prelaska na rad drugom poslodavcu, radniku se mora omogućiti korištenje godišnjeg odmora kojeg je stekao prije nego mu prestane radni odnos.

(2) Radniku i iz stavka 1. ovog članka kojem radni odnos prestane, a nije iskoristio godišnji odmor koji je stekao, isplatit će se naknada za neiskorišteni godišnji odmor u skladu s općim propisom o radu.

### **Članak 31.**

Radnik ima pravo koristiti dva puta godišnje po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti Poslodavca tri dana ranije.

### **Članak 32.**

(1) Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova.

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

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

### **Članak 33.**

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

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

(3) Putnim troškovima iz stavka 2. smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik i koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida.

(4) Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, koji se kao i putni troškovi, dokazuju odgovarajućom dokumentacijom.

## **Plaćeni i neplaćeni dopust**

### **Članak 34.**

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

- sklapanje braka ili životnog partnerstva 5 radnih dana
- rođenje ili posvojenje djeteta 5 radnih dana
- smrti supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka 5 radnih dana
- smrti ostalih krvnih srodnika zaključno s četvrtim stupnjem srodstva, odnosno tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja 3 radna dana
- za dobrovoljno davanje krvi 2 radna dana
- teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja 3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama 2 radna dana

- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti 2 radna dana
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika 5 radnih dana

(2) Dopust uz naknadu plaće iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se odlukom Poslodavca, na pisani zahtjev radnika.

(3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka i za svako dobrovoljno davanje krvi, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koji je iskoristio u toku godine.

### **Članak 35.**

Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, na koje je upućen zbog potreba radnog odnosa u vatrogasnoj djelatnosti od strane Poslodavca, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 2 radna dana i
- za završni rad 5 radnih dana.

### **Članak 36.**

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

(2) Ako okolnosti iz članka 34. ovog Ugovora nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo prekinuti godišnji odmor za razdoblje korištenja plaćenog dopusta te je dužan vratiti se na se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta. Ostatak godišnjeg odmora koristit će se naknadno prema sporazumu s Poslodavcem.

(3) Ako okolnosti iz članka 34. ovog Ugovora nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad, radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za vrijeme takve odsutnosti s rada.

(4) U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta se koriste neposredno nakon davanja krvi, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi, dani plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru sa Poslodavcem.

### **Članak 37.**

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

### **Članak 38.**

(1) Radniku se može, na njegov zahtjev, zbog osobito opravdanih objektivnih ili osobnih razloga odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u trajanju do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova 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, doškoloovanja.

(2) Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka može odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

(3) Odluku o neplaćenom dopustu donosi Poslodavac na temelju pisanog obrazloženog zahtjeva radnika.

### **Članak 39.**

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

## **IV. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU**

### **Članak 40.**

- (1) Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu.
- (2) Poslodavac će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnosti i zdravlje radnika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu i pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.
- (3) Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad osoba s invaliditetom, u skladu s posebnim propisima.

### **Članak 41.**

(1) Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju i o sigurnosti i zdravlju drugih radnika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao nadređeni rukovoditelj, odnosno drugo nadležno tijelo te osposobljenošću koju je stekao svojim obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem.

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

### **Članak 42.**

(1) Poslodavac je dužan osigurati sistematski pregled za sve radnike najmanje svake tri godine.

(2) Sistematski pregledi iz stavka 1. ovog članka provode se s ciljem zaštite zdravlja te se nalazi i uvjerenja dobivena tim pregledom ne mogu koristiti u svrhu provjere i utvrđivanja radne sposobnosti radnika.

(3) Pravo na sistematski pregled iz stavka 1. ovog članka zbog specifičnosti posla ima i radnik koji je u istom razdoblju upućen od strane poslodavca na obvezni liječnički pregled sukladno posebnim propisima.

(4) Utvrđuje se da je razdoblje za upućivanje na sistematske preglede započeto 2022. godine te novo razdoblje počinje 1. siječnja 2025. godine

## **V. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA**

### **Članak 43.**

(1) Radnici imaju pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.

(2) Osobnost i dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

(3) U ostvarenju ovog prava stranke ovog ugovora obvezuju se u Postrojbi promicati odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe radnika, te svako neželjeno ponašanje i postupke kojim se takvi odnosi narušavaju opisati, prepoznati, spriječiti i sankcionirati

#### **Članak 44.**

(1) Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika.

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

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

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

(5) Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe radnika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:

- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome,
- uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje,
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt,
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija i
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka.

#### **Članak 45.**

(1) U slučaju neželjenog ponašanja iz članka 44. ovoga Ugovora, radnik se može obratiti nadređenom radniku, sindikalnom povjereniku ili ovlaštenoj osobi od Poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva.

(2) Ovlaštenu osobu iz stavka 1. ovoga članka imenuje zapovjednik, uz prethodno pribavljenu suglasnost sindikata.

(3) Nadređeni radnik i sindikalni povjerenik dužni su o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva radnika obavijestiti ovlaštenu osobu.

#### **Članak 46.**

(1) Podaci o osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva iz članka 45. ovoga Ugovora objavljuju se na vidnom mjestu u sjedištu poslodavca, a uključuju ime i prezime, broj telefona i telefaksa, te e-adresu ovlaštene osobe.

(2) Poslodavac je dužan ovlaštenoj osobi osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, što razumijeva mogućnost korištenja posebne prostorije u sjedištu poslodavca tijekom cijelog ili u dijelu radnog vremena, a ako je to potrebno omogućit će mu se i izlazak iz sjedišta poslodavca radi zaprimanja pritužbe.

#### **Članak 47.**

(1) Radnik pokreće postupak za utvrđivanje uznemiravanja pisanom ili usmenom pritužbom ovlaštenoj osobi iz članka 45. ovog Ugovora.

(2) O usmenoj pritužbi sastavlja se bilješka koju potpisuje radnik koji je pritužbu podnio.

(3) Postupak za zaštitu radnika od uznemiravanja je hitan.

(4) Ovlaštena osoba dužna je, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprječavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije sljedećeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje.

(5) O očitovanju radnika sastavlja se bilješka koju taj radnik potpisuje.

(6) Ovlaštena osoba, ako ocijeni da je to potrebno, provest će i druge relevantne radnje, poput suočenja radnika koji je podnio pritužbu i radnika na kojeg se pritužba odnosi, saslušati i druge osobe koje imaju saznanja o činjenicama vezanim za uznemiravanje i dr., kako bi na dokazan način utvrdio navode iz pritužbe.

#### **Članak 48.**

(1) O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojeg ovlaštena osoba, ako je utvrdila uznemiravanje, donosi odluku o mjeri zaštite dostojanstva.

(2) Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od osam dana od dana primitka pritužbe o uznemiravanju.

(3) Ako ovlaštena osoba u roku iz prethodnog stavka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzela očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

#### **Članak 49.**

Uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja, ovlaštena osoba, kada utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, predlaže poslodavcu neku od sljedećih mjera o zaštiti dostojanstva:

- izmjena rasporeda rada tako da se izbjegne kontakt uznemiravanog radnika koji je izvršio uznemiravanje,
- razmještaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru,
- usmeno upozorenje radnika koji je izvršio uznemiravanje,
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje uz najavu mogućnosti pokretanja postupka zbog povrede službene dužnosti,
- pokrenuti postupak zbog povrede službene dužnosti.

#### **Članak 50.**

(1) Postupak za zaštitu dostojanstva radnika od uznemiravanja je zatvoren za javnost.

(2) Podaci prikupljeni u tijeku postupka su tajni.

(3) Svjedoci se ne saslušavaju u prisutnosti podnositelja pritužbe odnosno u prisutnosti osobe koja se tereti za zlostavljanje odnosno uznemiravanje.

(4) Sve osobe u radnom odnosu kod poslodavca dužne su surađivati s ovlaštenom osobom iz članka 45. ovog Ugovora, odazvati se njezinom pozivu te joj priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.

## **VI. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE**

### **Članak 51.**

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

(2) Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti radnog mjesta na koje je raspoređen radnik sa dodacima na koeficijent i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

(3) Dodaci na osnovnu plaću su dodaci regulirani člankom 54. ovog Ugovora, te stalni dodatak.

(4) Stalni dodatak na plaću iznosi 126,09 eura bruto.

(5) Osnovica za obračun plaće iz stavka 2. ovog članka iznosi 339,77 eura.

(6) Ugovorne strane su sporazumne da će najkasnije do 1. listopada tekuće godine započeti pregovore o visini osnovice za obračun plaće za sljedeću godinu.

(7) Izmjene osnovice za obračun plaće iz stavka 5. ovog Ugovora utvrđuju se dodatkom ovom Ugovoru.

(8) Osnovna plaća vatrogasnog početnika, i pripravnika umanjuje se za 15%.

### **Članak 52.**

(1) Radniku pripada dodatak za radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5%.

(2) Dodatak za radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta iz članka 51. stavka 2. ovog Ugovora pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

### **Članak 53.**

(1) Plaća se isplaćuje unatrag, jedanput mjesečno, a najkasnije do 10. dana u mjesecu za prethodni mjesec.

(2) Od jedne do druge isplate plaće ne može proći više od 40 dana

### **Članak 54.**

(1) Osnovna plaća radnika bez stalnog dodatka uvećat će se za svaki sat rada, i to:

1. - za rad noću	50%
2. - za prekovremeni rad	50%
3. - za rad subotom	35%
4. - za rad nedjeljom	50%
5. za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom	100%

(2) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

### **Članak 55.**

(1) Za ostvarene nadprosječne rezultate rada radniku se može isplatiti dodatak za uspješnost u radu u visini do 20% njegove osnovne plaće.

(2) Odluku o isplati dodatka iz stavka 1 ovog članka i njenoj visini donosi Poslodavac.

### **Članak 56.**

(1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 95% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

(2) Naknada u 100% iznosu osnovne plaće pripada radniku i kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

### **Članak 57.**

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

(2) Za obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac donosi odluku o plaći.

(3) Radnik ne smije obavljati poslove iz stavka 1. i 2. ovoga članka bez izdanog pisanog naloga s tim da mu se plaća više složenosti isplaćuje samo za one radne sate koje je stvarno na njima proveo bez obzira na trajanje naloga.

## **VII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

### **Članak 58.**

(1) Radniku će se isplatiti prigodna nagrada za korištenje godišnjeg odmora (regres) u visini polovice neoporezivog iznosa prema poreznim propisima važećim u trenutku isplate.

(2) Regres će biti isplaćen u cijelosti, jednokratno, najkasnije do 30. lipnja u tekućoj godini.

(3) Radnik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na isplatu regresa razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

### **Članak 59.**

(1) Ugovorne strane su sporazumne da će Poslodavac svakom radniku isplatiti novčanu naknadu za podmirivanje troškova prehrane, uz isplatu plaće, u iznosu od 39,82 eura neto mjesečno.

(2) Radnik ima pravo na isplatu naknade iz stavka 1. ovog članka neovisno o korištenju godišnjeg odmora, vremenu provedenom na bolovanju ili na plaćenom dopustu.

### **Članak 60.**

(1) Profesionalnom vatrogascu kojem, sukladno propisu koji uređuje mirovinsko osiguranje i propisima koji uređuju staž osiguranja s povećanim trajanjem, prestaje radni odnos

radi stjecanja prava na mirovinu pripada otpremnina u visini određenoj posebnim propisom o vatrogastvu.

(2) Ostalim radnicima kojima radni odnos prestaje zbog odlaska u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od 3.000,00 eura neto.

### **Članak 61.**

(1) Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju vatrogasne djelatnosti ili prilikom obavljanja vatrogasne djelatnosti – 6.000 eura neto i troškove pogreba
- smrti radnika – 4.000 eura neto i troškovi pogreba u iznosu od 1.000 eura.

(2) Članovima obitelji radnika u slučaju iz prethodnog stavka smatraju se zakonski nasljednici pojedinog reda nasljeđivanja u skladu sa Zakonom o nasljeđivanju.

(3) Radnik i ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti supružnika, djeteta i roditelja – 1.500 eura neto.

### **Članak 62.**

(1) Radnik ima pravo na pomoć, jedanput godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti -3.000 eura neto,
- bolovanja dužeg od 90 dana - neoporeziv iznos prema poreznim propisima
- nastanka teške invalidnosti djece ili supružnika radnika -1500 eura neto.
- mentalnih ili tjelesnih smetnji djeteta radnika te psihički bolesnog djeteta radnika uz predočenje rješenja HZMO ili rješenja Centra za socijalnu skrb ili medicinske dokumentacije iz koje je vidljivo da se radi o teškoj bolesti ili tjelesnom oštećenju djeteta zbog čega obitelj ima povećane troškove) - 1500 eura neto
- radi nabavke medicinskih pomagala i pokrića troškova, nabave prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu za sebe, dijete ili supružnika u visini stvarnih troškova, a najviše do 1500 eura

(2) Pod teškom invalidnošću iz stavka 1. ovog članka podrazumijeva se invalidnost utvrđena od nadležne liječničke komisije koja iznosi 70% i više.

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

### **Članak 63.**

(1) Radniku upućenom na službeno putovanje pripada pravo na naknadu prijevoznih troškova, dnevnicu i naknadu punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

(2) Iznos dnevnice za službena putovanja u Republici Hrvatskoj utvrđuje se u visini neoporezivog iznosa prema poreznim propisima.

(3) Dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se prema propisima koji utvrđuju visinu dnevnice u tijelima državne uprave Republike Hrvatske

(4) Ako je radniku osigurana odgovarajuća dnevna prehrana, iznos dnevnice umanjit će se za 60%.

(5) Radniku mora se izdati nalog za službeno putovanje najmanje 24 sata prije putovanja u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

(6) Radnik ima pravo na pola dnevnice ako službeno putovanje traje između 8 i 12 sati, a ako službeno putovanje traje između 12 i 24 sata ima pravo na punu dnevnicu.

(7) Ako radnik koristi svoje vlastito prijevozno sredstvo čije korištenje nije odobreno, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte putnim nalogom odobrenoga prijevoznog sredstva.

#### **Članak 64.**

(1) Svaki radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska i odlaska s posla (u daljnjem tekstu: naknada troškova prijevoza) u visini cijene mjesečne karte mjesnog prijevoza.

(2) Radnik koji ima mjesto prebivališta odnosno boravišta različito od mjesta rada, uz naknadu iz stavka 1. ovog članka, ima pravo i na naknadu troškova prijevoza u visini cijene mjesečne karte međumjesnog prijevoza, ukoliko udaljenost od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nije veća od 50 km.

(3) Ako je udaljenost od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada veća od 50 km, pravo na naknadu troškova prijevoza za udaljenost veću od 50 km, u skladu s ovim člankom, utvrđuje gradonačelnik posebnom odlukom.

(4) Ako je od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada organiziran međumjesni javni prijevoz od više prijevoznika, naknada troškova prijevoza će se isplaćivati u visini cijene mjesečne karte prijevoznika kojeg odredi poslodavac u dogovoru sa službenikom i namještenikom, uvažavajući vremenska i materijalna ograničenja.

(5) Radniku se naknada troškova prijevoza ne isplaćuje za dane godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, roditeljnog i roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik nije u obvezi dolaska na posao.

#### **Članak 65.**

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu stvarnih troškova najviše u iznosu na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

#### **Članak 66.**

(1) Radniku se isplaćuju jubilarne nagrade za neprekidni rad kod Poslodavca, i to za navršениh:

- 10 godina – neoporeziv iznos prema poreznim propisima
- 15 godina - neoporeziv iznos prema poreznim propisima
- 20 godina - neoporeziv iznos prema poreznim propisima
- 25 godina - neoporeziv iznos prema poreznim propisima
- 30 godina - neoporeziv iznos prema poreznim propisima
- 35 godina i svakih daljnjih navršениh 5 godina - neoporeziv iznos prema poreznim propisima

(2) Jubilarna nagrada isplatit će se radniku u roku od 15 dana od dana kada je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

#### **Članak 67.**

(1) Radniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 i manje godina starosti u prigodi Dana svetog Nikole isplatiti će se dar u visini neoporezivog iznosa prema poreznim propisima, najkasnije do 5. prosinca tekuće godine.

(2) Pravo na isplatu iznosa iz stavka 1. ovoga članka ima radnik koji je u radnom odnosu na dan isplate spomenutog iznosa.

#### **Članak 68.**

Za božićne blagdane radniku će se isplatiti prigodna nagrada – božićnica u visini neoporezivog iznosa prigodne nagrade preostalog nakon isplate regresa iz članka 58. ovog Ugovora prema poreznim propisima važećim u trenutku isplate, najkasnije do 20. prosinca tekuće godine.

#### **Članak 69.**

Povodom Uskrsa, radnik ima pravo na dar u naravi u neoporezivom iznosu prema poreznim popisima..

#### **Članak 70.**

- (1) Radniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.
- (2) Posebnim ugovorom zaključenim između radnika i Poslodavca uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovog članka.

#### **Članak 71.**

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

### **VIII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**

#### **Članak 74.**

U slučaju kada radnik daje otkaz dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od 30 dana, ako s Poslodavcem ne postigne sporazum o drugačijem trajanju otkaznog roka.

#### **Članak 75.**

- (1) Radnik kojem prestaje radni odnos zbog poslovno uvjetovanog otkaza ima pravo na otpremninu u visini 75% njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u zadnja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa za svaku godinu radnog staža kod Poslodavca.
- (2) Otpremnina iz stavaka 1. ovoga članka isplatit će se radniku posljednjeg dana radnog odnosa.
- (3) Radnik ostvaruje pravo na otpremninu iz stavka 1. ovoga članka nakon dvije godine neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

## **Članak 77.**

(1) Naknada plaće koja radniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene smanjene sposobnosti zbog nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može biti manja od iznosa osnovne plaće radnog mjesta na koje je do tada bio raspoređen.

(2) Radnik kojem je pravomoćnim rješenjem nadležne ustanove utvrđena profesionalna nesposobnost za rad i zbog toga je sklopio ugovor o radu za slabije vrednovano radno mjesto, ostvaruje pravo na plaću u visini prosječne plaće radnika koji radi na radnom mjestu na kojem je radnik radio do utvrđivanja profesionalne nesposobnosti za rad, odnosno do sklapanja novog ugovora,

(3) Kada se radniku umanju njegova radna sposobnost zbog godina starosti (radnici kojima do stjecanja prava na punu mirovinu nedostaje 3 godina staža), zbog povrede na radu, zbog invaliditeta, zbog profesionalnih ili drugih bolesti poslodavac može, u skladu sa svojim mogućnostima i postojećom sistematizacijom radnih mjesta, tome radniku omogućiti obavljanje lakših i jednostavnijih poslova bez umanjivanja plaće koju je radnik imao obavljajući poslove i radne zadatke prije nastanka umanjenja radne sposobnosti.

## **Članak 78.**

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

## **IX. INFORMIRANJE**

### **Članak 79.**

(1) Poslodavac ili druga ovlaštena osoba dužni su radniku, odnosno sindikalnom povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za ekonomski i socijalni položaj radnika, a posebno:

- prijedlozima odluka koje utječu na gospodarski i socijalni položaj radnika, a koje ne predstavljaju poslovnu tajnu,
- rezultatima rada radnika (periodičnim i godišnjim),
- prijedlozima odluka i općih akata kojima se u skladu s ovim Ugovorom uređuju osnovna prava i obveze iz rada,
- mjesečnim obračunima plaća radnika, uz njihov pismeni pristanak.

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

## **X. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA**

### **Članak 80.**

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

### **Članak 81.**

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

(2) Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pritisak gradonačelnika, Poslodavca ili druge osobe, na radnike, članove sindikata, da istupe iz sindikalne organizacije.

### **Članak 82.**

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

### **Članak 83.**

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

### **Članak 84.**

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

### **Članak 85.**

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

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

(3) Sindikalni povjerenik prava iz stavka 1. i 2. ovoga članka može koristiti u mjeri u kojoj bitno ne remeti rokove i radne procese u kojima sudjeluje.

(4) Ozljeda koju sindikalni povjerenik pretrpi tijekom obavljanja sindikalnih dužnosti smatra se ozljedom na radu.

### **Članak 86.**

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

### **Članak 87.**

Za vrijeme obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika i šest mjeseci po isteku te dužnosti, sindikalnom povjereniku bez suglasnosti Sindikata ne može radni odnos, osim po sili zakona, niti se on može bez suglasnosti Sindikata premjestiti na drugo radno mjesto u okviru Poslodavca kao niti pokrenuti protiv njega postupak zbog povrede službene dužnosti.

## Članak 88.

(1) 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 i razmatranje njezina utjecaja na položaj radnika.

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

- o promjenama u unutarnjem ustrojstvu Poslodavca;
- o donošenju pravilnika o unutarnjem redu;
- o promjenama u platnom sustavu;
- o planu i mjerama zapošljavanja, odnosno smanjivanja brojarađnika;
- o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu;
- o mjerama u svezi zaštite radnika;
- o uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada;
- o rasporedu radnog vremena;
- o noćnom radu;
- o naknadama za izume i tehničko unapređivanje.

(3) Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može, najduže u roku od 8 dana od dostave prijedloga odluke iz stavka 2. ovog članka Poslodavcu dati primjedbe, u protivnom se smatra da Sindikat nema primjedbi na planiranu odluku.

(4) Poslodavac je dužan razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 1. ovoga članka te sindikalnom povjereniku dostaviti odgovor na primjedbe.

## Članak 89.

(1) Poslodavac ili druga ovlaštena osoba dužni su razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i na osnovi rada i o zauzetim su stajalištima dužni u roku od 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva pismenim putem izvijestiti Sindikat.

(2) Poslodavac ili druga ovlaštena osoba dužni su primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku radnika, najkasnije u roku od 8 dana od predaje pismenog zahtjeva za prijam.

## Članak 90.

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

- korištenje prostorija za rad i održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih raspoloživih pomagala,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, a prema potrebi i drugih davanja preko isplatnih lista u računovodstvu, odnosno prigodom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a na temelju pisane izjave članova Sindikata (pristupnica i sl.).

## Članak 91.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku ili drugom ovlaštenom predstavniku Sindikata jednom u šest mjeseci omogućiti održavanje sastanka u radnom vremenu.

## **Članak 92.**

U provođenju mjera zaštite na radu sindikalni povjerenik ima pravo i obvezu osobito:

- sudjelovati u planiranju mjera za unaprjeđivanje uvjeta rada,
- biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima radnika,
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a državno tijelo to propušta ili odbija učiniti,
- školovati se za obavljanje poslova zaštite na radu, stalno proširivati i unaprjeđivati svoje znanje, pratiti i prikupljati informacije odgovarajuće za rad na siguran način,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike za rad na siguran način.

## **XII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA**

### **Članak 93.**

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

### **Članak 94.**

- (1) Postupak mirenja provodi Mirovno vijeće.
- (2) Mirovno vijeće ima tri člana.
- (3) Svaka ugovorna strana imenuje po jednog člana.
- (4) Ugovorne stranke su suglasne da će trećeg člana mirovnog vijeća, kao predsjednika, imenovati sa liste miritelja Gospodarsko-socijalnog vijeća za područje Sisačko-moslavačke županije.

### **Članak 95.**

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

### **Članak 96.**

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

### **Članak 97.**

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

### **XIII. ŠTRAJK**

#### **Članak 98.**

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

(2) Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikat koristi sindikalna pravila o štrajku, u skladu sa zakonom.

#### **Članak 99.**

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

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

#### **Članak 100.**

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

#### **Članak 101.**

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

#### **Članak 102.**

(1) Na prijedlog Poslodavca, sindikati i Poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka, sukladno planu zaštite od požara za Grad Kutinu.

(2) Pravila iz stavka 1. ovoga članka sadrže osobito odredbe o radnim mjestima i broju radnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka sa ciljem da se ne umanji intervencijska spremnost za gašenje požara i spašavanje ljudi i imovine ugroženih požarom i eksplozijom, za pružanje tehničke pomoći u nezgodama i opasnim situacijama te za obavljanje drugih poslova u nesrećama, ekološkim i inim nesrećama.

#### **Članak 103.**

Štrajk u vatrogasnoj djelatnosti nije dopušten u slučaju:

- ratnog stanja ili neposredne ugroženosti neovisnosti i jedinstvenosti države
- oružane pobune, ustanka i drugih oblika nasilnog ugrožavanja ustavnog poretka Republike Hrvatske ili temeljnih sloboda i prava čovjeka i građana
- proglašene velike nesreće ili katastrofe ili izravne opasnosti od njezina nastanka na području dviju ili više županija ili na cijelom području Republike Hrvatske
- drugih izvanrednih događaja koje ometaju normalno odvijanje života i ugrožavaju sigurnost ljudi i imovine.

#### **Članak 104.**

(1) Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od 8 dana od dana dostave prijedloga poslodavca Sindikatu, pravila će utvrditi arbitraža, sastav koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 93. ovog ugovora.

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

#### **Članak 105.**

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 102. ovog Ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

#### **Članak 106.**

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

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

#### **Članak 107.**

Za vrijeme trajanja štrajka sudioniku štrajka umanjiti će se plaća za 25% razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

#### **Članak 108.**

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

#### **Članak 109.**

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, a niti smije biti na bilo koji način prisiljen sudjelovati u štrajku, ako to ne želi.

#### **Članak 110.**

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

## **XIV. SOCIJALNI MIR**

### **Članak 111.**

- (1) Ugovorne se strane za vrijeme primjene ovog Ugovora obvezuju na socijalni mir.
- (2) Iznimno, dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu prema odredbama ovog Ugovora ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima zaposlenih u određenoj drugoj djelatnosti.

## **XV. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA**

### **Članak 112.**

- (1) Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora, ugovorne strane imenuju zajedničko komisiju u roku od 30 dana od dana potpisa ovog Ugovora.
- (2) Komisija ima šest članova, od kojih svaka ugovorna strana imenuje tri.
- (3) Članovi Komisije biraju predsjednika i zamjenika Komisije većinom glasova svih članova Komisije, za razdoblje od godinu dana.
- (4) Zamjenik predsjednika Komisije obavezno je član Komisije druge strane potpisnice Kolektivnog ugovora.
- (5) U slučaju odsutnosti, predsjednika Komisije zamjenjuje njegov zamjenik.
- (6) Komisija donosi sve odluke većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika Komisije.
- (7) Ugovorne strane te radnici mogu Komisiji upućivati zahtjeve za tumačenje ovog Ugovora.
- (8) Komisija je dužna odgovoriti na postavljeni upit u pravilu u roku 15 dana od dana zaprimanja upita.
- (9) Ugovorne strane dužne su pridržavati se danog tumačenja.
- (10) Sjedište Komisije je u sjedištu gradske uprave Grada Kutine.

## **XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 113.**

Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme od četiri godine.

### **Članak 114.**

- (1) Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlaštene predstavnici ugovornih strana u skladu s posebnim propisom o važenju kolektivnih ugovora, a primjenjuje se od 1. siječnja 2023. godine.

### **Članak 115.**

- (1) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora
- (2) Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

(3) Ako strana kojoj je podnesen prijedlog ne postupi u skladu s odredbama stavka 3. ovoga članka, smatrat će se da su ispunjeni uvjeti za promjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

#### Članak 116.

(1) Pregovore o obnovi ovog Ugovora ugovorne strane će započeti najmanje 60 dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

(2) U vremenu dok se ne potpiše novi Ugovor ostaju na snazi odredbe ovoga Ugovora, najduže 3 mjeseca od isteka roka na koji je sklopljen, odnosno isteka otkaznog roka.

#### Članak 117.

Ovaj Ugovor sklapa se u šest (6) istovjetnih primjeraka od kojih dva (2) primjerka pripadaju Sindikatu, dva (2) primjerka Poslodavcu, a dva (2) primjerka zadržava osnivač.

#### Članak 118.

Ovaj Ugovor objavit će se u „Službenim novinama Grada Kutine“.

KLASA:152-01/22-01/2  
URBROJ: 2176-3-04/01-23-23  
Kutina, 31. siječnja 2023.

ZA GRAD KUTINU

Gradonačelnik  
Zlanko Babić, dipl.ing



ZA VATROGASNU POSTROJBU

KUTINA  
Zapovjednik  
Danijel Lipšanski, bace.ing.sec.



ZA SINDIKAT ENERGETIKE, KEMIJE I  
NEMETALA HRVATSKE (EKN)  
PODRUŽNICA VATROGASNA

POSTROJBA KUTINA

Sindikalni povjerenik

Robert Hospođuk

