

Temeljem članka 36. Statuta Grada Zadra („*Glasnik Grada Zadra*“, broj: 9/09, 28/10, 3/13, 9/14, 2/15 - *pročišćeni tekst*, 3/18 i 7/18 – *pročišćeni tekst*), **Gradonačelnik Grada Zadra**, dana **15. ožujka 2019.** godine, **d o n o s i**

Z A K L J U Č A K

1. *Prihvaća se* zaključivanje Kolektivnog ugovora za zaposlene u Gradskoj upravi Grada Zadra, prema tekstu u prilogu ovog Zaključka.

2. Ovaj Zaključak stupa na snagu danom donošenja.

KLASA: 110-01/19-01/01

URBROJ: 2198/01-2-19-7

Zadar, 15. ožujka 2019.

GRADONAČELNIK

Branko Dukić, v.r.

GRAD ZADAR (poslodavac) Zadar, Narodni trg 1, OIB: 09933651854 (zastupan po Gradonačelniku Branku Dukiću

i

SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA REPUBLIKE HRVATSKE (u daljnjem tekstu: Sindikat), Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV. br. 2, OIB: 85709856921, zastupan po Predsjedniku Borisu Pleši

zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U GRADSKOJ UPRAVI GRADA ZADRA

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

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

Ovim se Ugovorom utvrđuju prava i obveze iz rada i na osnovi rada za zaposlene u upravnim tijelima Gradske uprave Grada Zadra (u daljnjem tekstu: Upravna tijela).

Članak 2.

Pod pojmom zaposlenik u smislu ovog Ugovora podrazumijevaju se zaposlenici utvrđeni Zakonom o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (u daljnjem tekstu: Zakon), zaposleni u Gradu Zadru (u daljnjem tekstu: Gradska uprava) na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćanim radnim vremenom i vježbenici.

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se na sve zaposlene neposredno.

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

2. PRIJAM NA RAD

Članak 4.

Zaposlenici se primaju na rad temeljem natječaja, odnosno oglasa, sukladno Zakonu o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi.

Članak 5.

Zaposlenicima koji se na rad primaju na neodređeno vrijeme određuje se probni rad od tri mjeseca, sukladno Zakonu o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi.

Članak 6.

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

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

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

Članak 7.

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

Članak 8.

Na osnovu prijedloga stručnog tima, čelnik upravnog tijela donosi rješenje o prestanku službe zaposleniku koji nije zadovoljio na probnom radu u roku od osam dana od isteka probnog rada.

Zaposleniku prestaje služba danom izvršnosti rješenja o prestanku službe otkazom.

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

Članak 9.

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

Članak 10.

Službenici se osposobljavaju za službu obavljanjem vježbeničke prakse (vježbenički staž).

Vježbenici su osobe sa završenim obrazovanjem određene stručne sperme i struke, bez radnog iskustva na odgovarajućim poslovima ili s radnim iskustvom kraćim od vremena propisanog za vježbenički staž.

Vježbenici se primaju u službu na određeno vrijeme.

Članak 11.

Vježbenički staž traje dvanaest mjeseci.

Članak 12.

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

Članak 13.

Vježbenik je dužan položiti stručni ispit, najkasnije do isteka vježbeničkog staža. Vježbenik može pristupiti polaganju stručnog ispita najranije dva mjeseca prije isteka vježbeničkog staža.

Članak 14.

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

Članak 15.

Radi stjecanja uvjeta radnog iskustva za polaganje državnog stručnog ispita u upravna tijela Gradske uprave mogu se primiti osobe na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.

Osobe iz stavka 1. ovog članka nemaju status službenika.

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa obavlja se na temelju pisanog ugovora s pročelnikom upravnog odjela.

Na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa primjenjuju se opći propisi o radu.

3. RADNO VRIJEME, ODMORI, DOPUSTI

Članak 16.

Puno radno vrijeme zaposlenika u Gradskoj upravi je 40 sati tjedno.

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

Službenici i namještenici koji rade puno radno vrijeme mogu sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 sati tjedno, odnosno 180 sati godišnje, samo ako je poslodavac (Grad Zadar) dao pisanu suglasnost za takav rad.

Članak 17.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka službenici i namještenici su obavezni raditi prekovremeno temeljem pisanog zahtjeva poslodavca ili iznimno temeljem usmenog zahtjeva poslodavca koji je dužan to pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako službenici i namještenici rade prekovremeno, ukupno trajanje rada pojedinog službenika ili namještenika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno, odnosno prekovremeni rad pojedinog službenika i namještenika ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Članak 18.

Službenici i namještenici u Gradskoj upravi počinju s radom u 8,00 sati, a završavaju u 16,00 sati uz mogućnost primjene kliznog radnog vremena na način opisan u stavku 3. ovog članka.

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

Ako priroda posla to dozvoljava na poslovima sa standardnim radnim vremenom, Poslodavac može pisanom odlukom organizirati radno vrijeme kao klizno radno vrijeme, poštujući pri tome 40-satni radni tjedan.

U slučaju da je dnevno radno vrijeme organizirano kao klizno, svaki radni dan podijeljen je na fiksni dio i klizni dio.

Vrijeme od 8.00 (osam) sati do 15.00 (petnaest) sati svakog radnog dana određeno je kao fiksni dio dnevnog vremena i u tom su dijelu svi zaposlenici dužni biti prisutni na radu.

Klizni dio radnog vremena određuje se na način da radnik može sukladno individualnim potrebama započeti s radom u vremenu od 7.00 (sedam) sati do 8.00 (osam) sati, a završiti u vremenu od 15.00 (petnaest) sati do 16.00 (šesnaest) sati.

Zaposlenik koji koristi klizno radno vrijeme samostalno odlučuje i organizira početak i završetak svog dnevnog radnog vremena unutar kliznog dijela, pri čemu mora voditi računa da je u radnom tjednu dužan odraditi 40 (četrdeset) sati.

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

Članak 19.

Službenici i namještenici koji rade najmanje šest sati dnevno, svakog radnog dana, imaju pravo svakodnevno na odmor (stanku) od 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti na početku niti na kraju radnog vremena. Vrijeme odmora je od 11.30 do 12.00 sati, osim ako iz poslovno opravdanih razloga to nije moguće.

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

Članak 20.

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

Članak 21.

Službenik ili namještenik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 20. ovog Ugovora.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

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

Članak 22.

Za svaku kalendarsku godinu zaposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Članak 23.

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

Članak 24.

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

Članak 25.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani i blagdani, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik te dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 26.

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

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

Članak 27.

Zaposlenik koji nije ispunio uvjet za stjecajne prava na godišnji odmor na način propisan člankom 26. ovog Kolektivnog ugovora i zaposlenik kojem prestaje radni odnos ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog donosa.

Poslodavac koji zaposleniku prije prestanka radnog odnosa omogući korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od njega tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Članak 28.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se zavisno od uvjeta rada, složenosti poslova na radnom mjestu i radnog staža.

Zavisno od složenosti poslova zaposleniku pripada:

1.	na radnom mjestu pročelnika	25 radnih dana
2.	na radnom mjestu zamjenika pročelnika, pomoćnika pročelnika i voditelja odsjeka	24 radna dana
3.	na radnom mjestu za koje je kao uvjet utvrđena visoka stručna sprema	23 radna dana
4.	na radnom mjestu za koje je kao uvjet utvrđena viša stručna sprema	22 radna dana
5.	na radnom mjestu za koje je kao uvjet utvrđena srednja stručna sprema	21 radni dan
6.	na ostalim radnim mjestima	20 radnih dana

Zavisno od dužine radnog staža zaposleniku pripada:

- sa 5 - 10 godina radnog staža	2 radna dana
- sa 10 - 15 godina radnog staža	4 radna dana
- sa 15 - 20 godina radnog staža	6 radnih dana
- sa 20 - 25 godina radnog staža	8 radnih dana
- sa 25 - 30 godina radnog staža	10 radnih dana
- sa 30 - 35 godina radnog staža	12 radnih dana
- sa više od 35 godina radnog staža	14 radnih dana

Zavisno od posebnih socijalnih uvjeta pod kojima živi, zaposleniku pripada:

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

Članak 29.

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

Članak 30.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se rasporedom korištenja godišnjeg odmora kojeg donosi čelnik upravnog tijela vodeći računa o potrebi posla i želji zaposlenika najkasnije do 30. lipnja tekućeg godine.

Članak 31.

Na osnovi rasporeda korištenja godišnjeg odmora čelnik upravnog tijela donosi za svakog zaposlenika posebno rješenje kojim mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora, a prema mjerilima iz članka 28. ovog ugovora, ukupno trajanje i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

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

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

Članak 32.

Ako zaposlenik koristiti godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora zaposlenik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 33.

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

Iznimno od stavka 1. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji zaposlenik 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 njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, zaposlenik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Sva prava u vezi roditeljskog i roditeljskog dopusta te prava korištenja stanke za dojenje uređuju su Zakonom o roditeljskim i roditeljskim potporama te drugim podzakonskim aktima - pravilnicima.

Članak 34.

U slučaju prestanka službe poslodavac je dužan zaposleniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 35.

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

Članak 36.

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

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

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

Članak 37.

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

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

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

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

Članak 38.

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

- zaključivanje braka	5 radnih dana
- zaključivanje braka djeteta	1 radni dan
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, brata, sestre, očuha i maćehe, djeteta posvojenika i unuka	5 radnih dana
- smrti djeda, bake te roditelja supružnika	2 radna dana
- selidbe	2 radna dana
- dobrovoljnim davateljima krvi	2 radna dana
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- polaganje stručnog ispita 1. put	10 radnih dana
- sudjelovanja u amaterskim kulturnim i športskim natjecanjima - najviše 2 puta godišnje	2 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti	2 radna dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj i za polaganje stručnog ispita 1. put, navedenih u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Članak 39.

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

Članak 40.

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

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

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

Članak 41.

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

Ako okolnosti iz članka 38. ovog Ugovora nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), zaposlenik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

Članak 42.

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

Članak 43.

Zaposleniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova upravnog tijela, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:

- pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi	najmanje 5 dana
- pripremanje i polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu	najmanje 10 dana
- sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima	najmanje 5 dana
- pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr.)	najmanje 2 dana

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

Članak 44.

Za vrijeme neplaćenog dopusta zaposleniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa, ukoliko zakonom nije određeno drugačije.

4. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 45.

Gradska uprava dužna je osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost zaposlenika na radu.

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

Gradska uprava dužna je osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida, u skladu sa posebnim propisima.

Članak 46.

Gradska uprava dužna je osigurati zaposlenicima jedanput u tri godine besplatan sistematski pregled.

Članak 47.

Dužnost je svakog zaposlenika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, o sigurnosti i zdravlju drugih zaposlenika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osiguralo upravno tijelo, odnosno drugo nadležno tijelo.

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

5. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 48.

Osnove i mjerila za obračun plaća i naknada plaća službenika i namještenika Gradske uprave s pripadajućim koeficijentom utvrđeni su Odlukom o koeficijentima za obračun plaće službenika i namještenika Gradske uprave Grada Zadra.

Osnovicu za obračun plaće službenika i namještenika utvrđuje odlukom Gradonačelnik Grada Zadra.

Ugovorne strane su sporazumne da prije utvrđivanja prijedloga proračuna za narednu godinu pregovaraju o visini osnovice i visini koeficijenta za obračun plaće zaposlenika.

Članak 49.

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

Dodatak za radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta iz članka 48. stavka 1. ovog Ugovora pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 50.

Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno.

Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuje se najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

Plaća i druga materijalna prava zaposlenika utvrđuju se i isplaćuju razmjerno stvarno odrađenom radnom vremenu prema evidenciji, maksimalno do ugovorenog radnog vremena.

Članak 51.

Osnovna plaća zaposlenika bez stalnog dodatka uvećat će se:

- za rad noću	50%
- za prekovremeni rad	40%
- za rad subotom	25%
- za rad nedjeljom	35%
- za rad na blagdane i neradne dane	50%

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, zaposlenik može koristiti slobodne radne dane.

Članak 52.

Zaposlenik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za ukupni radni staž ostvaren u radnim tijelima Grada Zadra i to:

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

Članak 53.

Za nadprosječne rezultate u radu službenici i namještenici mogu ostvariti dodatak za uspješnost na radu, koji može iznositi godišnje najviše tri plaće zaposlenika koji ostvaruju dodatak i ne može se ostvarivati kao stalni dodatak uz plaću.

Gradonačelnik Pravilnikom utvrđuje kriterije utvrđivanja nadprosječnih rezultata i način isplate dodatka za uspješnost na radu.

Članak 54.

Ako je zaposlenik odsutan iz službe, odnosno s rada zbog bolovanja pripada mu naknada plaće na teret poslodavca u visini 85% od njegove prosječne plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca.

Naknada plaće zaposlenika kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu isplaćivat će se sukladno zakonskim propisima i podzakonskim aktima.

Ostali slučajevi isplate naknade za bolovanja zaposlenika isplaćivat će se sukladno zakonskim propisima i podzakonskim aktima.

6. OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 55.

Zaposlenicima se može isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora.

Ukoliko se odobri isplata regresa, regres se isplaćuje jednokratno, najviše jednom godišnje, najkasnije do kraja lipnja tekuće godine, a zaposlenicima koji se kasnije zaposle ili zbog duljeg bolovanja, korištenja roditeljskog dopusta i sl. nisu u to vrijeme na poslu, regres se isplaćuje najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

U slučaju iz stavka 2. ovog članka, pravo na regres, razmjerni dio, ima svaki zaposlenik koji u tekućoj godini koristi razmjerni dio godišnjeg odmora.

Zaposlenicima se može isplatiti nagrada za božićne blagdane u jednakom iznosu (božićnica).

O mogućnostima isplate te visini regresa i božićnice Sindikat i Poslodavac će pregovarati svake godine prije donošenja Proračuna Grada Zadra.

Članak 56.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini 6 prosječnih bruto plaća isplaćenih u Republici Hrvatskoj u posljednja tri mjeseca.

Otpremnina će se zaposleniku koji odlazi u mirovinu isplatiti najkasnije u roku od 30 (trideset) dana od dana prestanka radnog odnosa.

Članak 57.

Zaposlenik ima pravo na pomoć po svakoj osnovi u niže nabrojenim slučajevima, bez obzira na broj slučajeva u tijeku godine:

- smrti supružnika, djeteta i roditelja	u iznosu 1 prosječne bruto plaće
- nastanka teške invalidnosti zaposlenika utvrđene rješenjem Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje (50% i više) i gubitka radne sposobnosti (<i>samo kad je slučaj nastao može se tražiti u roku tri godine od nastanka invalidnosti</i>)	u iznosu 2 prosječne bruto plaće
- bolovanja dužeg od 90 dana (<i>jednom u tijeku godine</i>)	u iznosu 1 prosječne bruto plaće
- nastanka teške invalidnosti (50% više) djece ili supružnika zaposlenika (<i>samo kad je slučaj nastao može se tražiti u roku tri godine od nastanka invalidnosti</i>)	u iznosu 1 prosječne bruto plaće
- rođenje trećeg i svakog sljedećeg djeteta	u iznosu 1 prosječne bruto plaće

isplaćene u Republici Hrvatskoj u posljednja tri mjeseca.

U slučaju smrti zaposlenika njegova djeca ili član obitelji ima pravo na pomoć u visini iznosa otpremnine prigodom odlaska u mirovinu i troškova pogreba.

Članak 58.

Za službeno putovanje zaposleniku pripada pravo na dnevnicu, naknade pripadajućih troškova na službenom putu i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Iznos dnevnice utvrđuje se u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak u visini neoporezivog iznosa.

Naknada troškova i dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvu utvrđuje se Pravilnikom o porezu na dohodak i propisima za službena putovanja za korisnike Državnog proračuna.

U slučaju službenog putovanja u zemlji i inozemstvu, zaposlenik je dužan u skladu s odredbama Uredbe o dnevnicama, obračun putnih troškova podnijeti u roku od 8 dana od dana povratka sa službenog puta.

Članak 59.

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

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

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

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

Dnevnicu i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Članak 60.

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

Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanji iznos, na koji se prema propisima ne plaća porez, ovisno o vremenu provedenom izvan sjedišta upravnog tijela.

Članak 61.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pokazne mjesečne karte.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pokazne mjesečne karte za međumjesni javni prijevoz.

Ako zaposlenik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju prema cijeni pokazne mjesečne karte za međumjesni javni prijevoz.

Visinu stvarnih izdataka za međumjesni javni prijevoz ostvaruje zaposlenik prema prijavljenom prebivalištu ili boravištu i dostavljenoj Izjavi kojom pod materijalnom i kaznenom odgovornošću potvrđuje da na prijavljenoj adresi prebivališta ili boravišta stvarno živi.

Naknada troškova prijevoza zaposlenika ovisi o broju radnih dana koje je zaposlenik u mjesecu proveo na radnom mjestu, i isplaćivat će se u iznosu kako slijedi:

- za pola i više radnih dana u 100%-tnom mjesečnom iznosu;
- za manje od polovice radnih dana u 50%-tnom mjesečnom iznosu.

Zaposlenik koji ne radi niti jedan radni dan u mjesecu nema pravo na naknadu troškova prijevoza za taj mjesec.

Članak 62.

Ako je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi kako je to Zakonom i Pravilnikom o porezu na dohodak utvrđeno.

Članak 63.

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

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

Članak 64.

Zaposleniku se isplaćuju jubilarne nagrade za ukupan rad u tijelima Grada Zadra, odnosno njegovim pravnim prethodnicima i to za navršenih:

10 godina	u iznosu 1,0 prosječne bruto plaće
15 godina	u iznosu 1,5 prosječne bruto plaće
20 godina	u iznosu 2,0 prosječne bruto plaće
25 godina	u iznosu 2,5 prosječne bruto plaće
30 godina	u iznosu 3,0 prosječne bruto plaće
35 godina	u iznosu 3,5 prosječne bruto plaće
40 godina	u iznosu 4,0 prosječne bruto plaće

isplaćene u Republici Hrvatskoj u posljednja tri mjeseca.

Zaposleniku će se jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka isplatiti tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu, a od 1. siječnja 2020. godine u mjesecu koji slijedi mjesecu u kojem je stekao pravo na isplatu.

Članak 65.

U povodu božićnih blagdana zaposleniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti do najvišeg iznosa na koji se prema posebnim propisima ne plaća porez.

Članak 66.

Zaposleniku se može jednom godišnje dati dar u naravi.

Članak 67.

Zaposleniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

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

Članak 68.

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

7. ZAŠTITA I PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 69.

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

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

Članak 70.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru zaposlenika na odluku iz članka 69. ovog Ugovora, čelnik upravnog tijela ili druga osoba dužni su prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to zaposlenik zahtijeva.

Članak 71.

Za zaposlenike u upravnim tijelima utvrđuju se otkazni rokovi prema općim propisima o radu.

Članak 72.

Zaposleniku kojem prestaje služba nakon dvije godine neprekidnog rada zbog poslovnih, organizacijskih, odnosno posebnih potreba službe, nakon isteka roka u kojem je bio na raspolaganju, ima pravo na otpremninu u visini 1/3 prosječne mjesečne plaće koju je ostvario u prethodna tri mjeseca prije prestanka službe, za svaku navršenu godinu rada neprekidno u službi, osim ako se služba otkazuje iz razloga uvjetovanog ponašanjem zaposlenika.

Zaposlenik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao, osim ako je neopravdano odbio ponuđene poslove.

Otpremnina iz stavka 1. i 2. ovog članka isplatit će se zaposleniku posljednjeg dana rada.

Kao rad navršen u upravnom tijelu smatra se neprekidni rad navršen u svim upravnim tijelima Grada Zadra, odnosno njihovim pravnim prethodnicima.

Članak 73.

Zaposleniku kojem nedostaje najviše 5 godina životnog ili radnog staža do ostvarivanja uvjeta za mirovinu ima pravo, u slučaju rasporeda odnosno premještaja na drugo radno mjesto, do umirovljenja na plaću obračunatu u prethodnom mjesecu po koeficijentu složenosti poslova radnog mjesta na kojem je zaposlenik bio raspoređen prije novog rasporeda odnosno premještaja.

Članak 74.

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

Članak 75.

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

Članak 76.

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

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

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

9. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 77.

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

Članak 78.

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

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

Članak 79.

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

Članak 80.

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

Članak 81.

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 82.

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

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

Članak 83.

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

Članak 84.

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

Članak 85.

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

- prestati rad;

te ga se ne može:

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

Članak 86.

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

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

- Pravilnik o radu;
- Pravilnik o unutarnjem redu;
- Odluka o visini koeficijenta za obračun plaće zaposlenika;
- Odluka o visini osnovice;
- Plan zapošljavanja, premještanja i otkaza;
- mjere u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu;
- uvođenje nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada;
- o rasporedu radnog vremena;
- o noćnom radu i
- o nadoknadama za izume i tehničko unapređenje.

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

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

Članak 87.

Čelnik upravnog tijela 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 te su o zauzetim stajalištima dužni u roku od 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat.

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

Članak 88.

Čelnik upravnog tijela ili druga osoba dužni su, bez naknade, za rad Sindikata osigurati najmanje sljedeće:

- prostoriju za rad, u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za 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.*).

10. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 89.

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

Članak 90.

Postupak mirenja provodi Mirovno vijeće.

Mirovno vijeće ima tri člana.

Svaka ugovorna strana imenuje po jednog člana.

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

Članak 91.

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 92.

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

Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

Članak 93.

Mirenje je uspelo ako obje strane prihvate pisani prijedlog nagodbe.

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

11. ŠTRAJK

Članak 94.

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

Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikat koristi pravila o štrajku.

Članak 95.

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

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

Članak 96.

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

Članak 97.

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

Članak 98.

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

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

Članak 99.

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 89. ovog Ugovora.

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

Članak 100.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 98. ovog Ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 101.

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

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

Članak 102.

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

Članak 103.

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

Članak 104.

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

Članak 105.

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.

12. SOCIJALNI MIR

Članak 106.

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

13. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA

Članak 107.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora, ugovorne strane imenuju zajedničko povjerenstvo u roku od 30 dana od dana potpisa ovog Ugovora.

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

Povjerenstvo donosi svoj Pravilnik o radu.

Povjerenstvo donosi sve odluke većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika Povjerenstva.

Ugovorne strane su dužne pridržavati se danog tumačenja.

Sjedište Povjerenstva je pri Gradskoj upravi Grada Zadra.

Članak 108.

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

Članak 109.

Ovaj Ugovor se zaključuje na vrijeme od četiri godine od dana početka primjene.

Članak 110.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune Ugovora.

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

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

Članak 111.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

Članak 112.

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

Članak 113.

Troškove u svezi s primjenom ovog Ugovora strane snose solidarno.

Članak 114.

Ovaj Ugovor stupa na snagu 1. travnja 2019. godine, a objavit će se u „Glasniku Grada Zadra“.

KLASA: 110-01/19-01/01

URBROJ: 2198/01-2-19-

Zadar,

**ZA GRAD ZADAR
GRADONAČELNIK**

Branko Dukić

**ZA SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH
SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA
REPUBLIKE HRVATSKE**

PREDSJEDNIK

Boris Pleša

**ZA PODRUŽNICU SINDIKATA
GRADSKO UPRAVE GRADA ZADRA**

POVJERENICA

Dinka Paša