



SLUŽBENE NOVINE
GRADA PAZINA
I OPĆINA CEROVLJE, GRAČIŠĆE,
KAROJBA, LUPOGLAV I SVETI PETAR U ŠUMI

ISSN 1847-6260

PAZIN, 20. siječnja 2025.

GODINA: LI

BROJ: 3

IZDAVAČ: GRADSKO VIJEĆE GRADA PAZINA
UREDNIŠTVO: DRUŽBE SV. ĆIRILA I METODA 10
52000 PAZIN, TEL. (052) 624-208
ODGOVORNA UREDNICA: MARTINA BRAJKOVIĆ MRAK
IZLAZI: MJESEČNO I PO POTREBI
NAKLADA: 30 PRIMJERAKA
WEB ADRESA: www.pazin.hr

S A D R Ź A J

**ZAJEDNIČKI AKT GRADA PAZINA I SINDIKATA DRŽAVNIH I
LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA, PODRUŽNICA PAZIN**

11. Treće (III.) izmjene Kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u
upravnim tijelima Grada Pazina 33

**ZAJEDNIČKI AKT GRADA PAZINA, SINDIKATA I
USTANOVA U KULTURI GRADA PAZINA**

12. Treće (III.) Izmjene kolektivnog ugovora za zaposlene u
ustanovama kulture Grada Pazina 35

**ZAJEDNIČKI AKT GRADA PAZINA, OPĆINA,
SINDIKATA „DJEČJEG VRTIĆA PAZIN“ I
SINDIKATA RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE**

13. Prve (I.) izmjene Kolektivnog ugovora za Dječji vrtić „Olga Ban“ Pazin 37

**ZAJEDNIČKI AKT GRADA PAZINA, OPĆINA, SINDIKATA I
JAVNE VATROGASNE POSTOJBE PAZIN**

14. Kolektivni ugovor za zaposlenike u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Pazin..... 40

ZAJEDNIČKI AKT GRADA PAZINA I SINDIKATA DRŽAVNIH I LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA, PODRUŽNICA PAZIN

11

GRAD PAZIN, Družbe Sv. Ćirila i Metoda 10, Pazin, OIB: 07969842379 (u daljnjem tekstu: Poslodavac), zastupan po Gradonačelnici Suzani Jašić

i

SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA REPUBLIKE HRVATSKE, PODRUŽNICA PAZIN, Trg kralja Petra Krešimira IV. Broj 2., OIB: 85709856921 (u daljnjem tekstu: Sindikat), zastupan po predsjednici Sindikata Ivi Šušković i sindikalnoj povjerenici Mariji Gržić Stojanović, sklopili su dana 30. prosinca 2024.

TREĆE (III.) IZMJENE KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA SLUŽBENIKE I NAMJEŠTENIKE U UPRAVNIM TIJELIMA GRADA PAZINA

Članak 1.

U Kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Pazina („Službene novine Grada Pazina“, broj 34/23., 56/23. i 31/24., u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor), iza članka 3. dodaje se podnaslov: PRAVO NA RAD OD KUĆE i članak 3.a., koji glasi:

„Članak 3. a.

Službenik i namještenik poslove obavlja u pravilu u sjedištu poslodavaca, a po nalogu i sukladno potrebama službe i izvan sjedišta.

Službenik ima pravo na rad od kuće.

O pravu na rad od kuće odlučuje pročelnik rješenjem.

Kriteriji, vremensko razdoblje i ostali uvjeti uredit će se posebnim Pravilnikom, koji će donijeti Gradonačelnica, na prijedlog i uz prethodnu suglasnost Sindikata, u roku 90 dana od dana početka primjene ovih izmjena.“

Članak 2.

U članku 13. stavak 2. riječi: „30 radnih dana, odnosno 31“, zamjenjuju se riječima: „32 radna dana, odnosno 33“.

Članak 3.

Članak 34. mijenja se i glasi:

„Osnovica za izračun plaće utvrđuje se u visini od 553,58 eura bruto za koeficijent složenosti poslova radnog mjesta 1,00.“

Članak 4.

U članka 49. a. riječi: „ 2,61 eura dnevno“ zamjenjuju se riječima: „3,18 eura dnevno.“

Članak 5.

Ove Izmjene Kolektivnog ugovora primjenjuju se od 01. siječnja 2025. godine.

Članak 6.

Ove izmjene sačinjene su u šest istovjetnih primjeraka, po dva za poslodavca, sindikat i tijelo nadležno za registraciju kolektivnih ugovora.

Članak 7.

Ove Izmjene objavit će se u Službenim novinama Grada Pazina i Općina Cerovlje, Gračišće, Karojba, Lupoglav i Sv. Petar u Šumi.

KLASA: 152-01/24-01/08
URBROJ: 2163-01-01/01-24-4
Pazin, 30. prosinca 2024.

BROJ:
Pazin,

Za poslodavca
Gradonačelnica
Suzana Jašić, v. r.

Za Sindikat državnih i lokalnih
službenika i namještenika RH
Predsjednica
Iva Šušković, v. r.

Za Podružnicu sindikata
Gradske uprave Grada Pazina
Povjerenica Marija Gržić Stojanović, v. r.

ZAJEDNIČKI AKT GRADA PAZINA, SINDIKATA I USTANOVA U KULTURI GRADA PAZINA

12

Grad Pazin zastupan po gradonačelnici Suzani Jašić (u daljnjem tekstu: osnivač),
Centar za kulturu i obrazovanje Pazin zastupan po ravnateljici Marini Bijondi Brezac,
Gradska knjižnica Pazin zastupana po ravnateljici Majdi Milevoj Klapččić
Muzej grada Pazina zastupan po ravnateljici Maji Zidarić Pilat
(u daljnjem tekstu: poslodavac)

i

Sindikat Istre, Kvarnera i Dalmacije zastupan po sindikalnoj predstavnici Marici Kurtek (u daljnjem tekstu: sindikat) sklopili su u Pazinu, 15. siječnja 2025. godine

TREĆE (III.) IZMJENE KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA ZAPOSLENE U USTANOVAMA KULTURE GRADA PAZINA

Članak 1.

U Kolektivnom ugovoru za zaposlene u ustanovama kulture Grada Pazina („Službene novine Grada Pazina“, broj 30/23., 56/23. i 19/24.), (dalje: Kolektivni ugovor) u članku 16. stavak 3. riječi: „od 30 radnih dana“ zamjenjuju se riječima: „od 32 radna dana“, a riječi: „najmanje 34 radnih dana“ zamjenjuju se riječima: „najmanje 35 radnih dana“.

Članak 2.

U članku 46. stavak 2. mijenja se i glasi:
„Osnovica za izračun plaće utvrđuje se u visini od 1.041,90 eura bruto za koeficijent složenosti poslova radnog mjesta 1,00.“

Članak 3.

U članku 47. stavak 1. riječi: „2,61 eura dnevno“ zamjenjuju se riječima: „3,18 eura dnevno.“

Članak 4.

U članku 50. točka 1. mijenja se i glasi:

„1. CENTAR ZA KULTURU I OBRAZOVANJE

Ravnatelj/ica	2,286
Voditelj/ica obrazovnih djelatnosti	1,491
Voditelj/ica kulturnih djelatnosti	1,491
Voditelj/ica računovodstva	1,491
Voditelj/ica tehničkog odjela	1,491
Tajnik/ca	1,310
Stručni/a suradnik/ca za obrazovanje i nastavnik/ca	1,310
Stručni/a suradnik/ca za marketing	1,310
Stručni/a suradnik/ca za projekte i razvoj	1,310
Stručnjak zaštite od požara II stupnja	1,310

Računovođa/tkinja	1,150
Referent/ica za tehničku podršku	1,120
Domaćin/ica, spremač/ica, biljeter/ka	0,932

Članak 5.

Ove Izmjene Kolektivnog ugovora primjenjuju se od 1. siječnja 2025. godine.

Članak 6.

Ove Izmjene sastavljene su u dvanaest (12) istovjetnih primjeraka od kojih svaka ugovorna strana preuzima po dva (2) primjerka, a dva se primjerka dostavljaju se tijelu nadležnom za registraciju kolektivnih ugovora.

Članak 7.

Ove Izmjene Kolektivnog ugovora objavit će se u Službenim novinama Grada Pazina i općina Cerovlje, Gračišće, Karojba, Lupoglav i Sv. Petar u Šumi.

KLASA: 152-01/24-01/07

URBROJ: 2163-01-01/01-25-9

Pazin, 15. siječnja 2025.

Za osnivača
Gradonačelnica Grada Pazina
Suzana Jašić, v. r.

Za Sindikat Istre, Kvarnera i Dalmacije
Sindikalna predstavnica
Marica Kurtek, v. r.

Centar za kulturu i obrazovanje Pazin
Ravnateljica
Marina Bijonda Brezac, v. r.

Gradska knjižnica Pazin
Ravnateljica
Majda Milevoj Klapčić, v. r.

Muzej grada Pazina
Ravnateljica
Maja Zidarić Pilat, v. r.

ZAJEDNIČKI AKT GRADA PAZINA, OPĆINA, SINDIKATA „DJEČJEG VRTIĆA PAZIN“ I SINDIKATA RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE

13

GRAD PAZIN, kao osnivač i financijer, zastupan po gradonačelnici Suzani Jašić te **OPĆINE CEROVLJE, GRAČIŠĆE, KAROJBA, MOTOVUN, LUPOGLAV, TINJAN i SV. PETAR U ŠUMI**, kao financijeri, zastupane po načelnicima

i

SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE – Sindikalna podružnica „Dječji vrtić „Olga Ban“ Pazin“ zastupana po sindikalnoj povjerenici Dajani Salopek Aničić

i

SINDIKAT RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE, Zagreb, zastupan prema predsjednici Iskri Vostrel Prpić,
(u daljnjem tekstu: ugovorne stranke)

PRVE (I.) IZMJENE KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA DJEČJI VRTIĆ „OLGA BAN“ PAZIN

Članak 1.

U Kolektivnom ugovoru za Dječji vrtić „Olga Ban“ Pazin („Službene novine Grada Pazina“, broj 35/24.) članak 56. mijenja se i glasi:

„Članak 56.

Osnovna plaća radnica, za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojem radnica radi, predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova.

Osnovica za obračun osnovne plaće utvrđuje se u iznosu od 947,18 eura.

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža, pripravnica ima pravo na 90% plaće radnog mjesta za koje se priprema.

Sredstva za plaće osiguravaju se iz proračuna Osnivača i financijera

Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta, utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada, određuju se kako slijedi:

Radno mjesto	koeficijent
Ravnatelj – izvrsni savjetnik / Ravnateljica – izvrsna savjetnica	3,73
Ravnatelj – savjetnik / Ravnateljica - savjetnica	3,39
Ravnatelj – mentor / Ravnateljica - mentorica	3,08
Ravnatelj / Ravnateljica	2,8
Stručni suradnik – izvrsni savjetnik / Stručna suradnica – izvrsna savjetnica	2,62
Odgovornik izvrsni savjetnik / Odgovornik izvrsna savjetnica	2,62

Stručni suradnik - savjetnik / Stručna suradnica - savjetnica	2,38
Odgojitelj savjetnik / Odgojiteljica savjetnica	2,38
Stručni suradnik - mentor / Stručna suradnica - mentorica	2,17
Odgojitelj mentor / Odgojiteljica mentorica	2,17
Stručni suradnik / Stručna suradnica	2,01
Voditelj / voditeljica sportskog programa	2,01
Odgojitelj / Odgojiteljica	2,01
Medicinski tehničar / Medicinska sestra	2,01
Tajnik / Tajnica	2,01
Voditelj računovodstva / Voditeljica računovodstva	2,01
Nestručna zamjena - učitelji/ce do završetka prekvalifikacije	1,81
Nestručna zamjena - ostali/e	1,43
Pomoćnik/pomoćnica u odgojno obrazovnom procesu i stručni/a komunikacijski/a posrednik/ca	1,43
Materijalni knjigovođa / Materijalna knjigovotkinja	1,43
Administrativno računovodstveni tajnik / Administrativno računovodstvena tajnica	1,43
Glavni kuhar / Glavna kuharica	1,43
Kuhar / Kuharica	1,39
Domar, ložač / Domarka, ložačica	1,39
Domar, ekonom / Domarka, ekonomkinja	1,43
Kuhar/ica u područnim vrtićima	1,34
Pomoćni kuhar / Pomoćna kuharica	1,15
Spremač / Spremačica	1,15

Ako radnica, pored poslova i zadaća radnog mjesta za koji ima sklopljen ugovor o radu, po nalogu ravnateljice privremeno obavlja poslove i radne zadaće odsutne radnice, ima pravo na plaću tog radnog mjesta, ako je za radnicu povoljnija, a razmjerno obimu i vremenu obavljanja tih poslova.

Članak 2.

Ove Izmjene Kolektivnog ugovora primjenjuju se od 1. siječnja 2025. godine.

Članak 3.

Ove Izmjene sastavljene su u četrnaest (14) istovjetnih primjeraka.

Članak 4.

Ove Izmjene Kolektivnog ugovora objavit će se u Službenim novinama Grada Pazina i općina Cerovlje, Gračišće, Karojba, Lupoglav i Sv. Petar u Šumi.

KLASA: 152-01/24-01/06

URBROJ: 2163-01-01/1-24-2

Pazin, 16. prosinca 2024.

Za osnivača i financijera:

Grad Pazin

Suzana Jašić, v. r.

Za sindikat Istre, Kvarnera i Dalmacije
Sindikalna podružnica „Dječji vrtić Pazin“

Dajana Salopek Aničić, v. r.

Za sindikat radnika u predškolskom odgoju Hrvatske
Predsjednica
Iskra Vostrel Prpić, v. r.

Za financijere:

Općina Cerovlje
Elvis Šterpin, v. r.

Općina Gračišće
Ivan Jeromela, v. r.

Općina Karojba
Marko Lakošeljac, v. r.

Općina Motovun
Tomislav Pahović, v. r.

Općina Lupoglav
Franko Baxa, v. r.

Općina Tinjan
Goran Hrvatinić, v. r.

Općina Sv. Petar u Šumi
Mario Bratulić, v. r.

ZAJEDNIČKI AKT GRADA PAZINA, OPĆINA, SINDIKATA I JAVNE VATROGASNE POSTOJBE PAZIN

14

GRAD PAZIN, kojeg zastupa gradonačelnica Suzana Jašić,
OPĆINA CEROVLJE, koju zastupa načelnik Elvis Šterpin,
OPĆINA GRAČIŠĆE, koju zastupa načelnik Ivan Jeromela,
OPĆINA KAROJBA, koju zastupa načelnik Marko Lakošeljac,
OPĆINA LUPOGLAV, koju zastupa načelnik Franko Baxa,
OPĆINA MOTOVUN, koju zastupa načelnik Tomislav Pahović,
OPĆINA SVETI PETAR U ŠUMI, koju zastupa načelnik Mario Bratulić,
OPĆINA TINJAN, koju zastupa načelnik Goran Hrvatinić,
kao suosnivači Javne vatrogasne postrojbe Pazin
JAVNA VATROGASNA POSTROJBA PAZIN, (u daljnjem tekstu: Poslodavac), koju zastupa
zapovjednik Vjekoslav Valenta,

s jedne strane i

SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE – Sindikalna podružnica JVP PAZIN, (u daljnjem tekstu. Sindikat) kojeg zastupa sindikalni povjerenik Vilim Jakša
s druge strane,
sklopili su u Pazinu, 23. prosinca 2024. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENIKE U JAVNOJ VATROGASNOJ POSTROJBI PAZIN

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Kolektivnim ugovorom za zaposlenike u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Pazin (dalje u tekstu. Kolektivni ugovor) uređuju se međusobna prava i obveze potpisnika Kolektivnog ugovora i to prava i obveze iz rada i po osnovi rada za zaposlenike u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Pazin.

Pod pojmom zaposlenika u Kolektivnom ugovoru podrazumijevaju se osobe utvrđene Zakonom o radu koje rade u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Pazin na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom. Pod pojmom zaposlenika-operativnog vatrogasca podrazumijevaju se zaposlenici Javne vatrogasne postrojbe Pazin raspoređeni na radna mjesta koja udovoljavaju uvjetima Zakona o vatrogastvu i propisa donesenih na temelju njega za obavljanje poslova profesionalnog vatrogasca.

Članak 2.

Odredbe Kolektivnog ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako pojedina pitanja za zaposlenike i zaposlenike-operativne vatrogasce nisu povoljnije uređena drugim propisom ili općim aktom.

Na pitanja koja nisu uređena Kolektivnim ugovorom primjenjuju se opći propisi o radu, opći propisi o vatrogastvu i opći akti Javne vatrogasne postrojbe Pazin.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 3.

Zaposlenici se primaju na rad u Javnu vatrogasnu postrojbu Pazin na temelju javnog natječaja, odnosno oglasa, u skladu s Zakonom o radu, Zakonom o vatrogastvu i Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Pazin.

Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kada su se Poslodavac i zaposlenik suglasili o bitnim sastojcima ugovora. Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Članak 5.

Nazivi radnih mjesta s popisom i opisom poslova i posebnim uvjetima za sklapanje ugovora o radu za obavljanje određenih poslova radnih mjesta utvrđeni su Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Pazin, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Članak 6.

Zaposleniku se prilikom zasnivanja radnog odnosa utvrđuje probni rad u trajanju od tri mjeseca.

Probni rad može se iznimno produžiti za onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano odsutan sa rada.

Zaposleniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos, o čemu se donosi pisana odluka s obrazloženjem najkasnije u roku od osam dana od isteka probnog rada.

Ako se odluka o prestanku radnog odnosa ne donese u roku iz stavka 3. ovoga članka smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Članak 7.

Zaposleniku se u skladu s mogućnostima i potrebama rada omogućava daljnje školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Tijekom obrazovanja za potrebe Poslodavca zaposleniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Prava i obveze iz ovog članka utvrđuju se posebnim ugovorom.

III. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

1. Radno vrijeme

Članak 8.

Puno radno vrijeme zaposlenika je 40 sati tjedno.

Ugovor o radu može se izuzetno sklopiti i za nepuno radno vrijeme kada priroda i opseg posla odnosno organizacija rada, ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu

2. Prekovremeni rad

Članak 9.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim slučajevima prijeke potrebe, zaposlenik je dužan u skladu s odredbama Zakona o radu, na pisani zahtjev nadležnog rukovoditelja ili bez prethodne najave, raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad).

Zaposlenik-operativni vatrogasac u obavljanju vatrogasne djelatnosti dužan je raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) po usmenoj zapovijedi nadležnog rukovoditelja.

Prekovremenim radom, kad je rad zaposlenika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka smatra se svaki sat rada duži od 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom, nedjeljom, neradnim danom ili blagdanom.

Prekovremenim radom kad je rad organiziran u smjenama odnosno turnusu, smatra se svaki sat rada duži od redovne smjene ili turnusa te svaki sat rada duži od redovnog mjesečnog fonda radnih sati.

Ukoliko zaposlenik-operativni vatrogasac u tekućem mjesecu redovnim radom u turnusu ostvari manjak sati u odnosu na redovni mjesečni fond sati isti će se poravnavati sa viškom sati u idućem mjesecu.

Zaposlenik-operativni vatrogasac ne ostvaruje pravo na višak sati ostvaren redovnim radom u turnusu ukoliko je tokom mjeseca bio odsutan s posla, osim u slučaju korištenja godišnjeg odmora ili plaćenog dopusta kada ostvaruje pravo na višak sati sukladno smjeni u kojoj je zaposlenik raspoređen.

Članak 10.

Ako zaposlenik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada zaposlenika na smije biti duže od pedeset sati tjedno. Prekovremeni rad pojedinog zaposlenika ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

U slučaju izvanrednog događaja, nesreće odnosno katastrofe, na zaposlenike-vatrogasce ne primjenjuju se odredbe općih propisa o radu o ograničenju trajanja prekovremenog rada.

U slučaju iz stavka 2. ovoga članka zaposleniku-vatrogascu pripada pravo na povećanu plaću, u skladu s općim propisima o radu i Kolektivnom ugovoru, a pravo na slobodne dane u skladu s Kolektivnim ugovorom.

3. Pripravnost (pasivno dežurstvo)

Članak 11.

Pripravnost (pasivno dežurstvo) je vrijeme u kojem je zaposlenik pripravan te se mora odazvati pozivu Poslodavca 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.

Zaposlenik u pripravnosti (pasivnom dežurstvu) dužan je u najkraćem mogućem vremenu (najviše 30 minuta) doći na posao, potpuno spreman za obavljanje svih zadaća.

Pripravnost (pasivno dežurstvo) za operativne vatrogasce koji rade u turnusima smatra se vremenski period u trajanju 24 sata od završetka dnevne službe do početka noćne službe idućeg dana.

Naknada za pripravnost (pasivno dežurstvo) iznosi 10% prosječnog bruto sata rada svih zaposlenika u turnusu u proteklom mjesecu za svaki sat pasivnog dežurstva.

Ako zaposlenik u pripravnosti bude pozvan na izvršenje radnih zadataka, za sate radnog angažmana ne ostvaruje pravo na naknadu iz stavka 4. ovoga članka, već ostvaruje pravo na osnovnu plaću i dodatke na osnovnu plaću u skladu s odredbama Kolektivnog ugovora.

4. Raspored radnog vremena

Članak 12.

Radno vrijeme je u pravilu jednokratno, a raspoređeno je na pet (5) radnih dana, od ponedjeljka do petka, osim za zaposlenike-vatrogasce za čijim radom postoji svakodnevna potreba, koji rade u turnusima.

Zaposlenik-operativni vatrogasac dužan je u obavljanju vatrogasne djelatnosti raditi po rasporedu radnog vremena koji određuje Zapovjednik, a koji može uključivati: rad u smjenama, rad u turnusu, rad subotama, nedjeljama, blagdanima i drugim neradnim danima, prekovremeni rad, noćni rad, pripravnost i rad organiziran na drukčiji način.

Rad u smjenama je svakodnevni redoviti rad prema utvrđenom radnom vremenu Poslodavca koji se obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u prijednevnom (I. smjena), poslijepodnevnom (II. smjena) ili noćnom (III. smjena) dijelu dana.

Rad u turnusima je rad prema utvrđenom radnom vremenu Poslodavca koji se obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u smjenama od po 12 sati rada dnevno u ciklusima 12-24-12-48; 12 radnih sati pa 24 sata dnevnog odmora, pa 12 radnih sati pa 48 sati dnevnog odmora.

Radno vrijeme utvrđuje se unutar 24 sata u dvije smjene:

- smjena u vremenu od 7,00 do 19,00 sati i
- smjena u vremenu od 19,00 do 7,00 sati.

Rad u vremenu do 22,00 sata navečer do 6,00 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 13.

Poslodavac može, ako to narav posla zahtjeva, puno ili nepuno radno vrijeme preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja, a koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju, kraće od punog ili nepunoga radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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 pedeset sati tjedno.

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

Preraspodjela radnog vremena ne primjenjuje se na zaposlenike-vatrogasce koji rade u turnusima.

6. Evidencije o nazočnosti na radu

Članak 14.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnom vremenu. Evidencija o radnom vremenu vodi se za obračunsko razdoblje koje je utvrđeno za isplatu plaće, a sadrži podatke o imenu i prezimenu radnika, datumu u mjesecu, početku i završetku rada, ukupno dnevno radno vrijeme, sate terenskog rada, sate pripravnosti, vrijeme nenazočnosti na radu (sate korištenje dnevnog, tjednog i godišnjeg odmora, neradne dane i blagdane, sate spriječenosti za rad zbog bolovanja, plaćenog dopusta) i druge podatke o radnom vremenu od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom u skladu s pozitivnim propisima.

U evidenciju o radnom vremenu Poslodavac je dužan unositi stvarno odrađeno vrijeme zaposlenika odnosno upisati stvarno odrađene sate rada. Ukoliko je zaposlenik bio na bolovanju, godišnjem odmoru ili plaćenom dopustu, Poslodavac je dužan u evidenciju, ovisno o rasporedu radnog vremena zaposlenika, upisati onoliko sati koliko bi zaposlenik toga dana po rasporedu radnog vremena trebao raditi da nije bio bolovanju, godišnjem odmoru ili plaćenom dopustu.

Evidenciju o radnom vremenu zaposlenika vode voditelji vatrogasnih odjeljenja ili u njihovoj odsutnosti voditelji vatrogasnih grupa.

IV. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka, dnevni i tjedni odmor

Članak 15.

Zaposlenik koji radi puno radno vrijeme ima svakodnevno pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a zaposlenik koji radi u turnusu od 12 sati ima pravo na odmor (stanku) utvrđenu rasporedom rada od 60 minuta.

Vrijeme odmora (stanke) iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme, a određuje ga Poslodavac u skladu s potrebama posla.

Ako narav pojedinih poslova ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, zaposleniku koji radi na tim poslovima vrijeme stanke će se preraspodijeliti u okviru ukupnog godišnjeg radnog vremena.

Članak 16.

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

Članak 17.

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja. Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi u dane tjednog odmora, korištenje tjednog odmora osigurava mu se tijekom sljedećeg tjedna.

Za zaposlenike-operativne vatrogasce koji rade u turnusima dani tjednog odmora mogu biti dani u tjednu nakon odrađene II. smjene, odnosno noćnog turnusa.

2. Godišnji odmor

Članak 18.

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

Članak 19.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje plaća u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Zaposleniku-operativnom vatrogascu čija je narav posla takva da mora raditi prekovremeno, noću, subotom, nedjeljom ili blagdanom odnosno zakonom utvrđenim neradnim danom, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri (3) mjeseca.

Članak 20.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani i blagdani utvrđeni zakonom.

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

Članak 21.

Zaposlenik koji se prvi put zaposli ili ima prekid službe odnosno rada između dva radna odnosa duži od osam (8) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnoga rada.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

Članak 22.

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

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, nije stekao pravo na puni godišnji odmor, jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog rada (neovisno o godišnjem odmoru koji je stekao kod prethodnog poslodavca),

- ako mu radni odnos prestaje prije nego navršši šest (6) mjeseci neprekidnog rada,

- ako mu radni odnos prestaje prije prvog srpnja.

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

Članak 23.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se minimalni broj dana iz članka 18. Kolektivnog ugovora uvećava prema sljedećim pojedinačno određenim mjerilima:

1. s obzirom na uvjete rada:

- | | |
|--|-------------------------|
| - rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada | 3 dana odnosno 2 smjene |
| - rad u smjenama ili redoviti rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom | 2 dana odnosno 1 smjena |

2. s obzirom na složenost poslova:

- | | |
|--------------------------------|--------------------------|
| - poslovi za koji je uvjet NSS | 2 dana odnosno 1 smjena |
| - poslovi za koji je uvjet SSS | 3 dana odnosno 2 smjene |
| - poslovi za koji je uvjet VŠS | 4 dana odnosno 3 smjene |
| - poslovi za koji je uvjet VSS | 5 dana odnosno 4 smjene. |

3. s obzirom na dužinu radnog staža

- | | |
|------------------------------------|--------------------------|
| - od 5 do 10 godina radnog staža | 2 dana odnosno 1 smjena |
| - od 10 do 15 godina radnog staža | 3 dana odnosno 2 smjene |
| - od 15 do 20 godina radnog staža | 4 dana odnosno 3 smjene |
| - od 20 do 25 godina radnog staža | 5 dana odnosno 4 smjene |
| - od 25 do 30 godina radnog staža | 6 dana odnosno 5 smjena |
| - od 30 i više godina radnog staža | 8 dana odnosno 6 smjena. |

4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- | | |
|---|--------------------------|
| - majci ili samohranom roditelju
s jednim malodobnim djetetom | 2 dana odnosno 1 smjena |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama,
bez obzira na ostalu djecu na ostalu djecu | 3 dana odnosno 2 smjene. |

5. s obzirom na ostvarene rezultate rada prema ocjeni nadležnog rukovoditelja

- | | |
|----------------------|-------------------------|
| 1. naročito uspješan | 2 dana odnosno 2 smjene |
| 2. uspješan | 1 dan odnosno 1 smjena. |

Ukupan broj dana godišnjeg odmora, primjenom kriterija iz stavka 1. ovoga članka, ne može biti veći od 32 dana, odnosno 35 radnih dana ili 30 smjena za zaposlenike-operativne vatrogasce..

Članak 24.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristi najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Članak 25.

Godišnji odmor koristi se u skladu s Planom korištenja godišnjih odmora koji sadrži: ime i prezime zaposlenika, naziv radnog mjesta, ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjih odmora utvrđuje Zapovjednik, najkasnije do 31. ožujka tekuće godine, vodeći računa o potrebama organizacije rada i željama zaposlenika, uz prethodno savjetovanje sa Sindikatom.

Na temelju Plana iz stavka 1. ovoga članka svakom zaposleniku dostavlja se odluka o korištenju godišnjeg odmora, najkasnije 8 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Na odluku o korištenju godišnjeg odmora zaposlenik može uložiti žalbu osobno ili preko sindikalnog povjerenika.

Članak 26.

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, a nije iskorišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečeno pravo na korištenje godišnjeg odmora, zaposlenik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

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.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka svojim rješenjem određuje Zapovjednik ili osoba koju on za to ovlasti.

Članak 27.

U slučaju prestanka službe odnosno rada zbog prelaska na rad drugom poslodavcu, zaposlenik ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo u skladu s Kolektivnim ugovorom.

Ako nije moguće iskoristiti godišnji odmor u cijelosti, Poslodavac je dužan zaposleniku, isplatiti naknadu za dane neiskorištenog godišnjeg odmora, o čemu Zapovjednik ili osoba koju on za to ovlasti donosi odluku.

Naknada iz stavka 2. ovog članka određuje se u skladu s odredbom članka 9. Kolektivnog ugovora, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 28.

U slučaju prijeko potrebe (obavljanje vatrogasne djelatnosti koja ne trpi odgodu), Poslodavac može zatražiti da zaposlenik odgodi ili prekine korištenje odmora.

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

Zaposlenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora, a troškovima se smatraju putni i drugi troškovi.

3. Plaćeni dopust

Članak 29.

Zaposlenik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) ukupno najviše do deset (10) radnih dana (8 smjena) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka - 5 radnih dana (3 smjene)
- rođenja ili posvojenja djeteta - 5 radnih dana (3 smjene)
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, maćehe, očuha, skrbnika, staratelja i unuka - 5 radnih dana (3 smjene)
- smrti djeda ili bake te roditelja ili braće i sestara bračnog druga/izvanbračnog druga/ životnog partnera - 3 radna dana (2 smjene)
- selidbe (odnosno promjena mjesta prebivališta ili boravišta) u istom mjestu stanovanja - 2 radna dana (1 smjena)
- selidbe (odnosno promjena mjesta prebivališta ili boravišta) u drugom mjesto stanovanja - 3 radna dana (2 smjene)

- teške bolesti roditelja, partnera u bračnoj i izvanbračnoj zajednici ili djeteta - 3 radna dana (2 smjene)
- nastupanja na kulturnim i sportskim priredbama, sindikalnim susretima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i drugo - 1 radni dan (1 smjena)
- sudjelovanja na vatrogasnim susretima, seminarima, obrazovanju za vatrogasne aktivnosti - 2 radna dana (2 smjene)
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila zaposlenika - 5 radnih dana (3 smjene)
- za svako dobrovoljno darivanje krvi - 2 radna dana (2 smjene)
- polaganje stručnog ispita za potrebe službe (stručni ispit koji je zaposlenik obavezan položiti sukladno uvjetima radnog mjesta) - 10 radnih dana

U dane plaćenog dopusta za polaganje stručnog ispita uračunat će se i dan i kada zaposlenik polaže ispit.

U slučaju polaganja stručnog ispita zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od deset (10) radnih dana, neovisno o broju dana koji je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

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

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s Zapovjednikom, najkasnije u razdoblju od 60 dana od dana davanja krvi.

Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta za zaposlenike koji rade u osmosatnom radnom vremenu ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom, a za zaposlenike-operativne vatrogasce koji rade u turnusu uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

Članak 30.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, zaposleniku se za pripremanje i polaganje ispita može odobriti godišnje do 5 radnih dana plaćenog dopusta.

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.

Ako to zahtijevaju okolnosti, zaposleniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje u dužem trajanju, ali ne duže od 60 radnih dana u jednoj godini.

Članak 31.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 29. i 30. Kolektivnog ugovora donosi Zapovjednik na temelju pisanog zahtjeva zaposlenika.

U slučaju prijekne potrebe (obavljanje vatrogasne djelatnosti koja ne trpi odgodu), Zapovjednik može zatražiti da zaposlenik odgodi ili prekine korištenje plaćenog dopusta.

Članak 32.

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

Ako okolnost iz članka 29. Kolektivnog ugovora nastupi u vrijeme odsutnosti iz službe odnosno s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja), zaposlenik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kad je bio na bolovanju.

Ako okolnosti iz članka 29. Kolektivnog ugovora nastupe u vrijeme kad zaposlenik koristi godišnji odmor, zaposlenik ima pravo na dopust uz naknadu plaće, s time da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja plaćenog dopusta, zaposlenik je dužan vratiti se na rad onog dana kad bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta. Dio godišnjeg odmora koji nije iskorišten zbog prekida godišnjeg odmora zaposlenik će koristiti naknadno u dogovoru s Zapovjednikom.

Članak 33.

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

4. Neplaćeni dopust**Članak 33.**

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

- njege člana uže obitelji,
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- liječenja na osobni trošak,
- sudjelovanje u kulturno umjetničkim i sportskim priredbama,
- osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

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

Odluku o pravu korištenja neplaćenog dopusta donosi Zapovjednik na temelju pisanog zahtjeva zaposlenika.

Članak 34.

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

Iznimno iz stavka 1. ovoga članka, za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana Poslodavac je dužan za radnika uplatiti obvezne doprinose na plaću.

V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA**1. Zaštita života i zdravlja zaposlenika****Članak 34.**

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost zaposlenika na radu, te poduzeti sve mjere za zaštitu života uključujući i nabavku potrebne zaštitne obuće i odjeće te sigurnost i zdravlje zaposlenika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu te pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

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

Zaposlenici su dužni koristiti osobnu zaštitnu opremu sukladno propisima o zaštiti na radu i procjeni rizika.

Članak 35.

Na vatrogasnoj intervenciji dodatno se primjenjuju posebna pravila zaštite na radu koja se odnose na vatrogasce, način obavljanja poslova i radne postupke na vatrogasnoj intervenciji.

Posebna pravila zaštite na radu sadrže zahtjeve u pogledu dobi, završenog stručnog obrazovanja i drugih oblika osposobljavanja i usavršavanja za rad, zdravstvenog stanja, psihičke sposobnosti, tjelesnog stanja, kojima vatrogasci moraju udovoljavati pri obavljanju poslova s posebnim uvjetima rada.

2. Zaštita privatnosti zaposlenika**Članak 36.**

Poslodavac prikuplja ili obrađuje podatke o zaposlenicima koji su potrebni radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada.

Prikupljaju se i vode ovi podaci:

1. ime i prezime zaposlenika,
2. osobni identifikacijski broj (OIB),
3. spol,
4. dan, mjesec i godina rođenja,
5. mjesto rođenja, općina, i županija,
6. prebivalište i adresa (mjesto, općina i županija),
7. mjesto rada (mjesto, općina i županija),
8. zanimanje,
9. školska sprema,
10. stručno obrazovanje,
11. stručna sprema za obavljanje određenih poslova,
12. poslovi (radno mjesto) na kojem zaposlenik radi,
13. radno vrijeme zaposlenika u satima,
14. radni staž do zaposlenja kod ovog poslodavca,
15. da li je ugovor o radu sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme,
16. da li je zaposlenik invalid rada ili umirovljenik,
17. zaposlenje kod drugog poslodavca,
18. datum zasnivanja radnog odnosa,
19. datum prestanka radnog odnosa,
20. razlog prestanka radnog odnosa.

Prikupljaju se i obrađuju podaci o zaposlenicima i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

Za zakonito i pravilno prikupljanje, obrađivanje i dostavljanje trećim osobama podataka o zaposleniku odgovoran je nadležni rukovoditelj, odnosno Zapovjednik.

3. Zaštita dostojanstva zaposlenika

Članak 37.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo zaposlenika sukladno odredbama Zakona o radu i Kolektivnog ugovora.

U cilju zaštite dostojanstva zaposlenika Poslodavac će naročito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru obvezne radne odjeće, načinu kontrole zaposlenika i imovine te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koji izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost zaposlenika različitim oblicima uznemiravanja.

Članak 38.

Poslodavac je dužan, uz prethodno savjetovanje sa Sindikatom, imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe za zaštitu dostojanstva zaposlenika.

Poslodavac ili ovlaštena osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je u roku 6 (šest) dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Pritužbe zaposlenika podnose se u pisanom obliku. U slučaju usmene pritužbe zaposlenika imenovana osoba dužna je o iznijetoj usmenoj pritužbi sastaviti zapisnik.

U slučajevima rješavanja pritužbi zaposlenika imenovana osoba je po zaprimljenoj pritužbi dužna omogućiti izjašnjavanje u pisanom obliku ili putem iskaza na zapisnik i osobi protiv koje je podnesena pritužba. Imenovana osoba može, radi utvrđivanja činjenica od značaja, zatražiti i pismene izjave odgovornih osoba ili drugih zaposlenika koji imaju saznanja o uznemiravanju, a po potrebi mogu se izvesti i drugi odgovarajući dokazi.

Prilikom provođenja radnji u postupku, davanju izjava, provjere te ispitivanja, imenovana osoba mora paziti da ne bude povrijeđeno dostojanstvo zaposlenika ili drugih osoba koje u istom sudjeluju.

Svi podaci koji budu utvrđeni tijekom postupka zaštite dostojanstva zaposlenika su tajni.

Zaposlenik može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan sindikalni povjerenik, predstavnik radničkog vijeća ili pravni zastupnik.

Imenovana je osoba obvezna odmah poduzeti potrebne mjere radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja zaposlenika. Sadržaj poduzetih radnji i mjera ovisi o okolnosti slučaja.

Spolno uznemiravanje zaposlenika od osoba koje su mu hijerarhijski nadređene predstavljaju tešku povredu radne obveze iz ovog kolektivnog ugovora.

U odnosu na prikupljanje podataka i činjenica te u odnosu na poduzete mjere zaštite dostojanstva zaposlenika imenovana osoba je obvezna štiti privatnost i dostojanstvo sudionika i doprinosti atmosferi međusobnog uvažavanja i poštivanja zaposlenika, nezavisno od njihovog hijerarhijskog položaja u radnoj sredini. Povrede odredbi o tajnosti podataka od strane imenovane osobe za primanje i rješavanje pritužbi zaposlenika predstavlja tešku povredu radnih obveza iz Kolektivnog ugovora.

VI. PLAĆE I NAKNADE

1. Plaće

Članak 39.

Plaću zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna plaća za puno radno vrijeme predstavlja umnožak koeficijenta složenosti poslova radnoga mjesta na koje je zaposlenik raspoređen i osnovice za izračun plaće. Osnovna plaća je plaća u bruto iznosu.

Dodaci na osnovnu plaću su dodatak na radni staž; dodaci za radna mjesta profesionalnih vatrogasaca za osobno vatrogasno zvanje, za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada, za povećanu opasnost za život i zdravlje i za odgovornost u sustavu hijerarhije rukovođenja; naknada za podmirenje troškova prehrane, dodaci za uspješnost na radu i druga uvećanja plaće.

Članak 40.

Osnovica za obračun plaće utvrđuje se u visini od 947,18 eura bruto.

Osnovna plaća ne može biti manja od minimalne plaće u Republici Hrvatskoj.

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

Članak 41.

Zaposlenik ostvaruje naknadu za podmirenje troškova prehrane u iznosu 100,00 eura mjesečno, u skladu s evidencijom prisutnosti na radu.

Članak 42.

Dodaci za osobno vatrogasno zvanje, rad na poslovima s posebnim uvjetima rada, povećanu opasnost za život i zdravlje i odgovornost u sustavu hijerarhije rukovođenja, međusobno se zbrajaju te se za taj postotak uvećava koeficijent složenosti poslova radnog mjesta profesionalnog vatrogasca (Prilog 2. i Prilog 3.).

Dodatak na osobno zvanje profesionalnog vatrogasca obračunava se prema osobnom zvanju profesionalnog vatrogasca bez obzira na koje radno mjesto je raspoređen.

Članak 43.

Osnovna plaća zaposlenika uvećava se za:

- noćni rad	40%
- prekovremeni rad	50%
- rad subotom	35%
- rad nedjeljom	50%
- rad u turnusima	5%
- pasivno dežurstvo (pripravnost na rad)	10%

Dodatak za pasivno dežurstvo (pripravnost za rad) isplaćuje se zaposleniku za svaki sat proveden u pasivnom dežurstvu, a pozivom na intervenciju zaposleniku počinje teći prekovremeni rad.

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

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

Članak 44.

Zaposlenik može ostvariti dodatak za uspješnost na radu visini od 20% njegove osnovne plaće, u slučajevima predviđenim posebnom odlukom Poslodavca, ako su za tu namjenu osigurana potrebna sredstva.

Kriterije i mjerila za obračun dodatka za uspješnost na radu utvrditi će Poslodavac i Sindikat najkasnije u roku od 3 (tri) mjeseca nakon potpisivanja Kolektivnog ugovora

Članak 46.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 15-tog u mjesecu za protekli mjesec.

Poslodavac će zaposleniku, prigodom isplate plaće, uručiti pisani izračun plaće.

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

Poslodavac je obavezan na zahtjev zaposlenika, odnosno Sindikata obustavljati sindikalnu članarinu.

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

2. Naknada plaće**Članak 46.**

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće isplaćene u protekla tri mjeseca za razdoblje u kojem ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac,
- za potrebe sindikalnih aktivnosti,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, Kolektivnim ugovorom ili drugim aktima.

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove osnovne plaće za razdoblje u kojem ne radi zbog državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom.

Zaposlenik-operativni vatrogasac ima pravo na prosječnu plaću koja mu je isplaćena u protekla tri mjeseca za razdoblje kada je zbog potrebe posla privremeno raspoređen u dnevnu službu.

Članak 47.

U slučaju odsutnosti s posla zbog bolesti do 42 dana, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini od 85% njegove prosječne plaće ostvarene u protekla tri mjeseca neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

U slučaju bolovanja zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini 100% navedene osnovice iz stavka 1. ovog članka do povratka na posao.

Članak 48.

Za rad u Sindikatu predstavnik zaposlenika ima pravo na naknadu plaće za broj sati utvrđen zakonom ili sporazumom Poslodavca i Sindikata u visini prosječne satnice ostvarene za sate rada u mjesecu za koji mu pripada naknada.

Članak 49.

Naknada plaće koju zaposleniku isplaćuje Poslodavac isplaćuje se zajedno s plaćom.

VII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA**1. Pravo na regres****Članak 50.**

Zaposleniku pripada regres za korištenje godišnjeg odmora koji ne može biti veći od polovice iznosa prigodne godišnje nagrade utvrđene Pravilnikom o porezu na dohodak.

Regres iz stavka 1. ovog članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije s isplatom plaće za mjesec lipanj, svim zaposlenicima koji su zaposleni na dan isplate regresa i koji ostvaruju pravo na godišnji odmor.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka zaposleniku koji je primljen u službu nakon isplate regresa ili ne ostvaruje pravo na godišnji odmor u trenutku isplate regresa, regres će se isplatiti neposredno prije korištenja godišnjeg odmora.

3. Pravo na otpremninu**Članak 51.**

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini 3 (tri) prosječne mjesečne plaće, ali ne manje od iznosa predviđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, a za zaposlenike - operativne vatrogasce otpremnina u iznosu propisanom Zakonom o vatrogastvu.

4. Pravo na pomoć**Članak 52.**

Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na isplatu pomoći u slučaju:

- smrti zaposlenika	- 3 proračunske osnovice i troškove pogreba
- smrti supružnika, djeteta ili roditelja	- 1 proračunska osnovica
Pod troškovima pogreba iz stavka 1. alineje 1. ovog članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba.	
Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć, jedanput godišnje po svakoj osnovi u slučaju:	
- bolovanja zaposlenika dužeg od 90 dana	- 1 proračunska osnovica
- za invalidnost zaposlenika, malodobne djece ili supružnika (bračnog druga) zaposlenika	- 1 proračunska osnovica
- za otklanjanje posljedica elementarnih nepogoda	- 1 proračunska osnovica

Proračunska osnovica obračunava se na temelju Zakona o izvršavanju Državnog proračuna Republike Hrvatske za tekuću proračunsku godinu.

Zaposlenik-operativni vatrogasac ili njegova obitelj imaju posebna prava na isplatu pomoći u slučaju ozljeda ili smrti kod obavljanja vatrogasne djelatnosti, propisana Zakonom o vatrogastvu.

5. Dnevnica

Članak 53.

Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje i pripadajući iznos dnevnice u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak.

Naknada troškova i dnevica za službeno putovanje u zemlji i inozemstvu isplaćuje se na način kako je to uređeno za tijela državne vlasti.

6. Terenski dodatak

Članak 54.

Za vrijeme rada izvan sjedišta Poslodavca i izvan mjesta svog prebivališta ili stalnog boravišta zaposlenik ima pravo na terenski dodatak u visini najmanje predviđenoj Pravilnikom o porezu na dohodak, ovisno o tome je li mu osiguran smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Visinu terenskog dodatka odlukom utvrđuje Poslodavac.

Puni iznos terenskog dodatka, dnevno, iznosi u visini najmanjeg iznosa na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

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

Dnevica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

7. Naknada za odvojeni život

Članak 55.

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

Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

8. Naknada troškova prijevoza

Članak 56.

Pravo na ime putnih troškova u iznosu od 13,27 eura mjesečno imaju svi zaposlenici neovisno o prisutnosti na radu.

Ukoliko je udaljenost od adrese stanovanja do adrese rada veća od tri kilometra u jednom pravcu zaposlenici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini od 0,24 eura po prijeđenom kilometru.

Izuzetno, ukoliko za Poslodavca nastane obveza plaćanja poreza na iznos putnog troška obračunatog sukladno stavku 1. i 2. ovog članka, putni će se trošak isplatiti najviše do iznosa na koji se ne plaća porez.

Naknada prijevoznih troškova isplaćuje se zaposleniku jedanput mjesečno zajedno s isplatom plaće, prema evidenciji o prisutnosti na radu.

9. Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 57.

Ako Poslodavac zaposleniku odobri korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini utvrđenoj Pravilnikom o porezu na dohodak.

10. Kolektivno osiguranje

Članak 58.

Zaposlenici moraju biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja, posljedica od ozljeda na radu i profesionalnih bolesti za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

Preslika Police osiguranja obvezno se dostavlja Sindikalnom povjereniku.

11. Jubilarna nagrada

Članak 59.

Zaposleniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidnu službu (rad) kod Poslodavca i njegovih pravnih prednika, ako ima navršenih:

5 godina - u visini	1,00	osnovice
10 godina - u visini	1,25	osnovice
15 godina - u visini	1,50	osnovice
20 godina - u visini	1,75	osnovice
25 godina - u visini	2,00	osnovice
30 godina - u visini	2,50	osnovice
35 godina - u visini	3,00	osnovice
40 godina - u visini	4,00	osnovice

Osnovica za obračun visine jubilarne nagrade je najniži iznos za obračun doprinosa u Republici Hrvatskoj.

Jubilarna nagrada isplaćuje se u mjesecu koji slijedi mjesecu u kojem je zaposlenik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

12. Božićnica

Članak 60.

Za Božićne blagdane zaposlenicima pripada potpora (božićnica) koja ne može biti veća od polovice iznosa prigodne godišnje nagrade utvrđene Pravilnikom o porezu na dohodak.

Božićnica se isplaćuje do 24. prosinca tekuće godine.

13. Dar za dijete

Članak 61.

U povodu Dana Svetog Nikole zaposleniku pripadaju sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti, uključujući i dijete koje u tekućoj godini navršava 15 godina starosti, koji ne može biti veći od iznosa na koji se prema važećim propisima ne plaća porez na dohodak.

Dar za dijete se isplaćuje do 6. prosinca tekuće godine svim zaposlenicima koji su zaposleni kod Poslodavca na dan isplate.

14. Dar u naravi

Članak 62.

Zaposlenicima se jednom godišnje može dati dar u naravi do iznosa na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak.

15. Naknada za izum i tehničko unapređenje

Članak 63.

Zaposleniku pripada pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje.

Način ostvarivanja prava iz stavka 1. ovoga članka uređuje se posebnim ugovorom zaposlenika i Poslodavca.

Članak 64.

Iznosi materijalnih prava zaposlenika utvrđena člancima od 50. do 63. Kolektivnog ugovora utvrđeni su u neto iznosima.

VIII. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

1. Pravo na zadržavanje plaće

Članak 65.

Kada se tijekom radnog vijeka zaposleniku smanjuje njegova radna sposobnost zbog godina starosti, povrede na radu, invaliditeta, profesionalnih bolesti, poslodavac je dužan osigurati povoljnije uvjete rada za tog zaposlenika, bez umanjivanja njegove plaće, koju je ostvario u vremenu prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

Članak 66.

Zaposlenici - invalidi rada koji su stekli pravo da rade s radnim vremenom koje odgovara preostaloj radnoj sposobnosti, stekli pravo da budu raspoređeni na druge odgovarajuće poslove, odnosno radne zadatke ili rad prema preostaloj radnoj sposobnosti, te zaposlenici kod kojih je utvrđeno postojanje neposredne opasnosti od invalidnosti, imaju pravo na naknadu plaće, od dana nastanka invalidnosti ili neposredne opasnosti od invalidnosti do rasporeda ili zapošljavanja na druge odgovarajuće poslove odnosno radno mjesto.

Zaposlenici - invalidi rada koji su stekli pravo na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, imaju pravo na naknadu plaće, od dana nastanka invalidnosti do upućivanja na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, te od dana završene prekvalifikacije ili dokvalifikacije do rasporeda ili zaposlenja na odgovarajućim poslovima odnosno radnim zadacima.

Naknada plaće zaposlenicima iz stavka 1. i stavka 2. ovog članka utvrđuje se u visini osnovne plaće radnog mjesta na kojem je zaposlenik do tada radio.

Zaposlenici koji su temeljem odluke Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje o invalidnosti stekli pravo na raspoređivanje na druga radna mjesta, imaju pravo na osnovnu plaću radnog mjesta na kojem je radio prije invalidnosti, ukoliko je to za njega povoljnije.

Članak 67.

Poslodavac je dužan zaposleniku koji radi skraćeno radno vrijeme, zbog smanjene radne sposobnosti nastale povredom na radu bez njegove krivnje ili zbog profesionalnog oboljenja isplatiti plaću za skraćeno radno vrijeme i naknadu u visini razlike između naknade koju ostvaruje po propisima mirovinsko-invalidskog osiguranja i osnovne plaće radnog mjesta na kojem radi, ukoliko zakonom nije drugačije određeno.

Članak 68.

Zaposlenik kojem do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje pet godina staža ili života, zadržava do odlaska u mirovinu najmanje plaću koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti, uz uredno i savjesno obavljanje poslova i rezultate rada primjerene njegovoj dobi.

Plaća zaposlenika iz stavka 1. ovog članka uvećava se u razmjeru s rastom prosječnih plaća kod Poslodavca.

2. Privremena nesposobnost za rad

2.1. Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

Članak 69.

Dok je zaposlenik koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, Poslodavac mu ne može otkazati ugovor o radu.

Zabrana otkaza ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

2.2. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 70.

Zaposlenik koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili bolesti, a kojeg nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštena osoba ili tijelo utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio ili na druge odgovarajuće poslove, ako su poslovi na kojima je do tada radio ukinuti.

2.3. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 71.

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

Potvrdu iz stavka 1. ovog članka zaposleniku je dužan izdati ovlašteni liječnik.

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

3. Trajno smanjena radna sposobnost

3.1. Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 72.

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo, ocijeni da kod zaposlenika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe, odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi zaposleniku druge poslove za koje je on sposoban, a koji što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je zaposlenik prethodno radio.

Radi osiguranja takvih poslova, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima zaposlenika, po potrebi izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve raspoložive mjere da zaposleniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove.

Propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju, utvrđuje se koja je osoba, odnosno tijelo, ovlašteno ocjenjivati radnu sposobnost zaposlenika.

3.2. Otkaz u slučaju smanjene radne sposobnosti ili neposrednoj opasnosti od nastanka invalidnosti

Članak 73.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposleniku kod kojega postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost Sindikata.

Sindikat će dati Poslodavcu suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako Poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da zaposleniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je zaposlenik odbio prihvatiti raspored na druge poslove koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

4. Otpremnina u slučaju ozlijede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 74.

Zaposlenik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja ili oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu

Članak 75.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću zaposlenika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu,
3. kada zaposlenik navrši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog nesposobnosti za rad,
5. sporazumom zaposlenika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda,
8. kada zaposlenik ostvari uvjete za umirovljenje.

Članak 76.

Pored uvjeta propisanih općim propisom o radu, zaposleniku - vatrogascu prestaje služba odnosno radni odnos:

1. utvrđivanjem prava na invalidsku mirovinu zbog djelomičnog ili potpunog gubitka radne sposobnosti, danom izvršnosti rješenja nadležne službe
2. kada je pravomoćno osuđen za kazneno djelo koje je prepreka za zaposlenje na radno mjesto profesionalnog vatrogasca, danom zaprimanja obavijesti o pravomoćnosti presude
3. ako se sazna da u vrijeme prijma u vatrogasnu službu nije ispunjavao uvjete propisane Zakonom o vatrogastvu, danom zaprimanja obavijesti
4. kad se sazna da je u vrijeme prijma u vatrogasnu službu postojala zapreka propisana Zakonom o vatrogastvu, danom zaprimanja obavijesti
5. ako odbije raspored na drugo radno mjesto sukladno svojoj stručnoj spremi i radnoj sposobnosti, danom kada je trebao početi raditi na novom radnom mjestu.

6. ako odbije raspored na drugo radno mjesto sukladno svojoj stručnoj spremi i utvrđenoj tjelesnoj i motoričkoj sposobnosti u ponovljenom izvanrednom pregledu, danom kada je trebao početi raditi na novom radnom mjestu

7. danom ispunjenja uvjeta za starosnu mirovinu prema propisima koji uređuju mirovinsko osiguranje i propisima o stažu osiguranja s povećanim trajanjem, a da ujedno ne ispunjava uvjete zdravstvene sposobnosti za obavljanje vatrogasne djelatnosti.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 77.

Ponuda za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati zaposlenik i Poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju zaposlenik i Zapovjednik, odnosno osoba koju on za to ovlasti.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 78.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i zaposlenik.

3.1. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 79.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovan otkaz),
- ako zaposlenik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz) ili
- ako zaposlenik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika).

Članak 80.

Poslovno i osobno uvjetovan otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti zaposlenika na nekim drugim poslovima ili ako Poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti zaposlenika za rad na nekim drugim poslovima.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koja terete zaposlenika.

Članak 81.

Poslodavac može redovito otkazati zaposleniku ako utvrdi da je zaposlenik svojim ponašanjem ili radom povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog razloga navedenih u ovom Kolektivnom ugovoru.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem zaposlenika, Poslodavac je dužan zaposlenika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem zaposlenika, Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku da iznese svoju obranu.

3.2. Redoviti otkaz zaposlenika

Članak 82.

Zaposlenik može otkazati ugovor o radu ne navodeći za to razlog.

Kad ugovor o radu otkazuje zaposlenik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, jedino ako se zaposlenik i poslodavac ne dogovore drukčije.

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 83.

Poslodavac i zaposlenik mogu otkazati ugovor sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkazanog roku (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovorenih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 84.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Članak 85.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom zaposlenika Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 86.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost i otkazivanja predviđena ugovorom.

3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 87.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja porodnog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti zaposlenika na radu, određenim zakonom.

Članak 88.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti Sindikatu i dostaviti mu obrazloženi prijedlog odluke o otkazu, te je dužan o toj odluci savjetovati se sa Sindikatom u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

4. Otkazni rok

Članak 89.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok se određuje ovisno o vremenu provedenom u radnom odnosu kod istog poslodavca:

- dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana ako je zaposlenik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno godinu dana,
- dva mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- tri mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- četiri mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- pet mjeseci, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno petnaest godina,
- šest mjeseci, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset i više godina,

Članak 90.

Za vrijeme otkaznog roka zaposlenik ima pravo uz naknadu plaće, odsustvovati s rada osam sati tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Ako zaposlenik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

5. Otpremnina

Članak 91.

Zaposleniku kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, nakon najmanje

dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem zaposlenika.

U slučaju kad zaposlenik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u iznosu od 65% prosječne mjesečne plaće isplaćene zaposleniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 92.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi Zapovjednik ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

Članak 93.

Zaposlenik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može, u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.

Ako Poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, zaposlenik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Rokovi iz stavka 1. i 2. ovoga članka ne odnose se na potraživanje naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 94.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza zaposlenika obavlja se, u pravilu, neposrednim uručivanjem zaposleniku.

Zaposlenik će svojim potpisom na primjerku odluke ili dostavnici, s naznakom dana primitka potvrditi primitak akata.

Zaposleniku se odluka može dostaviti i preporučeno putem pošte na adresu koju je prijavio poslodavcu.

U slučaju odbijanja primitka ili nepoznate adrese zaposlenika, dostava se obavlja isticanjem odluke na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od osam dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči smatra se da je dostava obavljena.

Ako zaposlenik ima punomoćnika, dostava se obavlja osobi koja je određena za punomoćnika.

Članak 95.

Odluke Poslodavca koje se dostavljaju zaposleniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili naznaku da je odluka konačna.

XI. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 96.

Zaposlenici imaju pravo organizirati se u Sindikat, radi zaštite svojih prava i interesa kod Poslodavca u skladu sa odredbama zakona.

Članak 97.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja utvrđenih Ustavom Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i Kolektivnim ugovorom.

Poslodavac se obvezuje se da neće svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo zaposlenika da postane članom Sindikata.

Članak 98.

Sindikat se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i Kolektivnim ugovoru, te da svoje djelovanje neće provoditi na način koji će štetiti djelatnosti rada i poslovanja Poslodavca.

Sindikat je dužan obavijestiti Poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika.

Članak 99.

Sindikalni povjerenik ima pravo u okviru svog redovnog radnog vremena obavljati sindikalne aktivnosti i to tri sata tjedno.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, pored prava iz stavka 1. ovoga članka, uz predočenje poziva o tome, omogućiti izostanak iz službe uz naknadu plaće, zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija.

Poslodavac je obavezan omogućiti odsustvovanje s rada sindikalnom povjereniku uz naknadu plaće do 7 radnih dana u tijeku kalendarske godine, radi obavljanja sindikalnih aktivnosti, savjetovanja i seminara u organizaciji Sindikata.

Članak 100.

Prije donošenja akata i odluka važnih za položaj zaposlenika (pravilnik o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, raspored radnog vremena, mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radnom mjestu, plan godišnjih odmora, odluke o otkazima i slično) Poslodavac se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom o namjeravanoj odluci i mora mu, pravodobno dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj zaposlenika.

Sindikalni povjerenik može se o dostavljenom prijedlogu odluka iz stavka 1. ovog članka očitovati u roku osam (8) dana.

Poslodavac je dužan razmotriti dostavljene primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 101.

Poslodavac se obvezuje bez naknade troškova Sindikatu osigurati slijedeće:

- prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka,
- stručne, tehničke i administrativne poslove,
- obračun, naplatu i dostavu sindikalne članarine, a prema popisu članstva,
- obustavu sindikalnih kredita,
- pravo na uporabu telekomunikacijskih i ostalih tehnoloških dostignuća iz djelokruga rada poslodavca (telefon, fotokopirni aparat, računalo i sl.),
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu sindikalnog tiska,
- slobodu sveukupnog sindikalnog rada.

Članak 102.

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

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

Članak 103.

Sindikalnog povjerenika koji tu dužnost obnaša uz naknadu plaće, Poslodavac je dužan po isteku obnašanja dužnosti rasporediti na drugo radno mjesto najmanje iste grupe složenosti poslova.

Članak 104.

Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kada on to zatraži i dati mu sve raspoložive informacije važne za gospodarski i socijalni položaj zaposlenika.

Članak 105.

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

- sudjelovati u planiranju mjera za unapređivanje uvjeta rada,
- biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje zaposlenika,
- primiti primjedbe zaposlenika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima službenika i namještenika,
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje zaposlenika, a Poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- svojom aktivnošću poticati ostale zaposlenika za rad na siguran način.

Članak 106.

U Vatrogasnom vijeću Poslodavca, najmanje jedan član vijeća mora biti predstavnik zaposlenika.

Predstavnik zaposlenika u Vatrogasno vijeće Poslodavca biraju i opozivaju zaposlenici na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, na način propisan Zakonom o radu i Zakonom o vatrogastvu.

Predstavnik zaposlenika sudjeluje u radu Vatrogasnog vijeća Poslodavca s pravom glasa i ima isti pravni položaj kao i drugi imenovani članovi vijeća.

XII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA**Članak 107.**

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

Postupak mirenja provodi se sukladno odredbama Zakona o radu odnosno odredbama pravilnika kojim se uređuje način izbora miritelja i provođenje postupka mirenja u kolektivnim radnim sporovima.

Članak 108.

Postupak mirenja provodi Mirovno vijeće od tri (3) člana.

Svaka ugovorna strana imenuje po jednog (1) člana, a trećeg člana, predsjednika, biraju obje strane sporazumno.

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

Članak 109.

Postupak mirenja pokreće se na pisani prijedlog jednog od potpisnika Kolektivnog ugovora, a mora se dovršiti u roku od pet (5) dana od dana pokretanja postupka mirenja.

Članak 110.

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

Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

Članak 111.

Mirenje je uspelo ako ugovorne strane prihvate pisani prijedlog nagodbe. Nagodba ima snagu i pravne učinke Kolektivnog ugovora.

XIII. ŠTRAJK**Članak 112.**

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

Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikat koristi sindikalna pravila o štrajku.

Članak 113.

Štrajk se mora najaviti Poslodavcu najkasnije tri (3) dana prije početka štrajka.

U pismu kojim se štrajk najavljuje Sindikat mora navesti razloge štrajka, mjesto, dan, i vrijeme te podatke o štrajkaškom odboru i osobama koje rukovode štrajkom.

Članak 114.

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka, Sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih. Štrajkom se ne smiju ugroziti pravo na život, zdravlje i osobnu sigurnost.

Članak 115.

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

Članak 116.

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 naročito odredbe o radnim mjestima i broju zaposlenika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, a s ciljem omogućivanja obavljanja nužnih poslova radi sprečavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva.

Štrajk u vatrogasnoj djelatnosti nije dopušten u slučajevima utvrđenim Zakonom o vatrogastvu.

Članak 117.

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne suglasnost, u roku od osam (8) dana od dana dostave prijedloga Poslodavca Sindikatu, pravila će utvrditi arbitraža. Sastav arbitraže utvrđuje se odgovarajućom primjenom članka 108. Kolektivnog ugovora.

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

Članak 118.

Ako Poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 116. Kolektivnog ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 119.

Štrajkom rukovodi Štrajkaški odbor Sindikata 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 se odrediti da rade za vrijeme štrajka.

Članak 120.

Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku sukladno odredbama zakona, Kolektivnog ugovora i pravilima Sindikata ne predstavlja povredu službene odnosno radne dužnosti.

Članak 121.

Zaposlenik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge službenike i namještenike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama zakona, odredbama Kolektivnog ugovora i pravilima Sindikata, a niti smije biti na bilo koji način prisiljen sudjelovati u štrajku ako to ne želi.

Članak 122.

Ugovorne strane suglasne su da Poslodavac može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama Kolektivnog ugovora.

XIV. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost zaposlenika

Članak 123.

Zaposlenik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Ako štetu uzrokuje više zaposlenika, svaki je zaposlenik odgovoran za dio štete koju je uzrokovao.

Ako se za svakog zaposlenika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi zaposlenici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više zaposlenika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljanjem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 124.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari putem vještačenja.

Članak 125.

Zaposlenika će se djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete za koju je odgovoran, pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da zaposlenik do tada nije uzrokovao štete, te da je poduzeo sve da se šteta ukloni:

- ako se šteta može u cijelosti ukloniti radom kod Poslodavca i sredstvima rada Poslodavca ili
- ako je zaposlenik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga posebno teško pogodila ili
- ako se radi o invalidu, starijem zaposleniku ili samohranom roditelju ili skrbniku ili
- ako se radi o manjoj šteti.

Članak 126.

Postupanje u slučaju kada Zaposlenik-operativni vatrogasac počini štetu u obavljanju vatrogasne službe, odnosno na vatrogasnoj intervenciji, propisano je Zakonom o vatrogastvu.

2. Odgovornost poslodavca

Članak 127.

Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan zaposleniku nadoknaditi štetu prema općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao zaposleniku povredom njegovog prava iz radnog odnosa.

XV. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA

Članak 128.

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

Komisija ima četiri (4) člana između kojih se izabire predsjednik. Svaka ugovorna strana u Komisiju imenuje po dva (2) člana.

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

Tumačenja Komisije obvezna su za ugovorne strane.

Komisija je dužna dati tumačenje Kolektivnog ugovora u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Tumačenja Komisije dostavljaju se podnositelju i zainteresiranim strankama.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 129.

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

Strane potpisnice obvezuju se primjenjivati Kolektivni ugovor u dobroj vjeri.

Ako zbog promjena okolnosti, koje nisu postojale niti su bile poznate u trenutku sklapanja Kolektivni ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredaba Ugovora izvršavati ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obvezuje se da neće jednostrano prekršiti Kolektivni ugovor, nego će drugoj strani predložiti njegovu izmjenu.

Članak 130.

Kolektivni ugovor sklapa se na neodređeno vrijeme i obvezuje njegove potpisnike.

Članak 131.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune Kolektivnog ugovora.

U ime Sindikata prijedlog izmjena i dopuna Kolektivni ugovor podnosi Pregovarački odbor.

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

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 Kolektivnog ugovora o postupku mirenja.

Članak 132.

Svaka strana može otkazati Kolektivni ugovor. Otkazni rok je tri (3) mjeseca od dana dostave pisanog otkaza drugoj strani.

Članak 133.

Troškove u vezi s primjenom Kolektivnog ugovora strane podmiruju solidarno.

Članak 134.

Izrazi u ovom Kolektivnom ugovoru koji imaju rodno značenje, bez obzira da li se koriste u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

Članak 135.

Kolektivni ugovor primjenjuje se od 1. siječnja 2025. godine.

Članak 136.

Stupanjem na snagu ovog Kolektivnog Ugovora prestaje važiti Kolektivni ugovor za radnike u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Pazin od 29. travnja 2003., Aneks I. od 12. lipnja 2003., Aneks II. od 25. svibnja 2005., Aneks III. od 23. siječnja 2007., Aneks IV. od 18. prosinca 2007., Aneks V. od 30. svibnja 2008., Aneks VI. od 17. prosinca 2008., Aneks VII. od 20. rujna 2010., Aneks VIII. od 31. siječnja 2014., Aneks IX. od 31. ožujka 2016., Aneks X. od 27. srpnja 2022., Pročišćeni tekst Kolektivnog ugovora od 27. veljače 2023., Aneks XI. od 31. srpnja 2023. i Aneks XII. od 19. ožujka 2024. godine.

Članak 137.

Kolektivni ugovor sastavljen je u 12 (dvanaest) istovjetnih primjeraka, od kojih svaka ugovorna strana preuzima po 1 (jedan) primjerak, dok se 2 (dva) primjerka dostavljaju nadležnom tijelu za registraciju.

Članak 138.

Kolektivni ugovor objavit će se u Službenim novinama Grada Pazina i Općina Cerovlje, Gračišće, Karojba, Lupoglav i Sv. Petar u Šumi.

KLASA: 152-01/24-01/09
URBROJ: 2163-01-01/01-24-6
Pazin, 23. prosinca 2024.

Grad Pazin
Gradonačelnica
Suzana Jašić, v. r.

Općina Cerovlje
Općinski načelnik
Elvis Šterpin, v. r.

Općina Karojba
Općinski načelnik
Marko Lakošelj, v. r.

Općina Gračišće
Općinski načelnik
Ivan Jeromela, v. r.

Općina Lupoglav
Općinski načelnik
Franko Baxa, v. r.

Općina Motovun
Općinski načelnik
Tomislav Pahović, v. r.

Općina Tinjan
Općinski načelnik
Goran Hrvatinić, v. r.

Općina Sv. Petar u Šumi
Općinski načelnik
Mario Bratulić, v. r.

Javna vatrogasna postrojba Pazin
Zapovjednik
Vjekoslav Valenta, v. r.

Sindikati Istre, Kvarnera i Dalmacije
Sindikalna podružnica JVP Pazin
sindikalni povjerenik
Vilim Jakša, v. r.

Prilog 1.

REDNI BROJ	NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT
1.	Zapovjednik vatrogasne postrojbe - Razina 7.1.sv ili 7.1.st HKO	2,65
	Zapovjednik vatrogasne postrojbe - Razina 6.1.sv ili 6.1.st HKO	2,50
2.	Zamjenik zapovjednika postrojbe - Razina 7.1.sv ili 7.1.st HKO	2,25
	Zamjenik zapovjednika postrojbe - Razina 6.1.sv ili 6.1.st HKO	2,17
3.	Voditelj financijsko-računovodstvenih i općih poslova	2,01
4.	Voditelj vatrogasnog odjeljenja	1,50
5.	Voditelj vatrogasne grupe	1,30
6.	<u>Vatrogasac vozač</u> (Stariji vatrogasac vozač)	1,27
	(Vatrogasac vozač)	1,22
7.	<u>Vatrogasac</u> (Stariji vatrogasac specijalist)	1,20
	(Vatrogasac specijalist)	1,16
	(Vatrogasac)	1,10
	(Vatrogasac pripravnik)	1,05
	(Vatrogasac početnik)	1,05
8.	Dežurni djelatnik	1,50
9.	Spremačica	1,15

Prilog 2.

OSOBNOST VATROGASNO ZVANJE		DODATAK %
Vatrogasci	Mlađi vatrogasac	2,5
	Vatrogasac	3,0
	Stariji vatrogasac	3,5
	Stariji vatrogasac I. reda	4,0
Niži vatrogasni dočasnici	Mlađi niži vatrogasni dočasnik	5,0
	Niži vatrogasni dočasnik	5,5
	Stariji niži vatrogasni dočasnik	6,0
Viši vatrogasni dočasnici	Mlađi viši vatrogasni dočasnik	6,5
	Viši vatrogasni dočasnik	7,0
Niži vatrogasni časnici	Mlađi niži vatrogasni časnik	8,0
	Niži vatrogasni časnik	8,5
	Stariji niži vatrogasni časnik	9,0
Viši vatrogasni časnici	Mlađi viši vatrogasni časnik	10,0
	Viši vatrogasni časnik	10,5
	Stariji viši vatrogasni časnik	11,0
Visoki vatrogasni časnici	Visoki vatrogasni časnik	12,0

Prilog 3.

REDNI BROJ	DODATAK NA KOEFICIJENT SLOŽENOSTI RADNOG MJESTA				
	NAZIV RADNOG MJESTA	POSEBNI UVJETI RADA	OPASNOST ZA ŽIVOT I ZDRAVLJE	ODGOVORNOST ZA RUKOVOĐENJE	UKUPNO DODATAK
1.	Zapovjednik vatrogasne postrojbe	7%	3%	8%	18%
2.	Zamjenik zapovjednika vatrogasne postrojbe	7%	3%	5%	15%
3.	Voditelj vatrogasnog odjeljenja	10%	15%	5%	30%
4.	Voditelj vatrogasne grupe	10%	15%	3%	28%
5.	Voditelj vatrogasne grupe - vozač	10%	15%	3%	28%
6.	Stariji vatrogasac vozač	10%	15%	0%	25%
7.	Vatrogasac vozač	10%	15%	0%	25%
8.	Stariji vatrogasac specijalist	10%	15%	0%	25%
9.	Vatrogasac specijalist	10%	15%	0%	25%
10.	Vatrogasac	10%	15%	0%	25%
11.	Vatrogasni pripravnik	10%	15%	0%	25%
12.	Vatrogasni početnik	10%	15%	0%	25%
13.	Dežurni djelatnik	0%	0%	0%	0%