

GRAD ZAGREB, Zagreb, Trg Stjepana Radića 1, OIB: 61817894937, što ga zastupa gradonačelnik Tomislav Tomašević, mag. pol., kao osnivač ustanova i to:

- **Centar za pružanje usluga u zajednici Savjetovalište Luka Ritz**, Ulica kneza Ljudevita Posavskog 48, Zagreb, OIB: 47019050170,
- **Dom za djecu i odrasle - žrtve obiteljskog nasilja Duga-Zagreb**, Ozaljska ulica 93, Zagreb, OIB: 38198952349,
- **Centar za pružanje usluga u zajednici Mali dom**, Ulica Matka Baštijana 1D, Zagreb, OIB: 71812732448,
- **Centar za pružanje usluga u zajednici Zagrebački centar za neovisno življenje**, Ulica Brune Bjelinskog 9, Zagreb, OIB: 68441960124,
- **Centar za rehabilitaciju SILVER**, Štefanovec 34, Zagreb, OIB: 51439010603,

(u daljnjem tekstu: Ustanove/Ustanove osnivača Grada Zagreba ili poslodavac)

i

Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika Republike Hrvatske, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV. broj 2, OIB: 85709856921, zastupan po predsjednici Ivi Šušković, mag. oec. i sindikalnoj povjerenici Podružnice Sindikata Gradske uprave Grada Zagreba Ivani Zečević,

zaključili su dana 11. ožujka 2025.

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U USTANOVAMA OSNIVAČA GRADA ZAGREBA

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenih u Ustanovama (u daljnjem tekstu: zaposlenici).

Izrazi koji se koriste u ovom ugovoru, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Pojmovi bračni drug, izvanbračni drug, životni partner i neformalni životni partner u smislu ovog Ugovora su izjednačeni.

Članak 2.

Pod pojmom zaposleni u smislu ovoga ugovora podrazumijevaju se zaposlenici Ustanova zaposleni na neodređeno ili na određeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćanim radnim vremenom i pripravnicima.

Članak 3.

Odredbe ovog ugovora primjenjuju se na zaposlenike Ustanova neposredno, osim u slučajevima kada su pojedina pitanja za zaposlenike povoljnije uređena drugim propisima ili općim aktom.

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

Članak 4.

Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale, niti bile poznate u trenutku sklapanja ovog ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredbi ovog ugovora izvršavati, ili bi joj to bilo iznimno otežano, obvezuje se da će drugoj strani predložiti izmjenu ovog ugovora.

2. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Radno vrijeme

Članak 5.

Puno radno vrijeme zaposlenika Ustanova je 40 sati tjedno.

Radi osiguranja trajnog i nesmetanog obavljanja djelatnosti u Ustanovama se kao poseban uvjet rada prema potrebama Ustanove može uvesti pasivna i aktivna pripravnost za rad.

Zaposlenici Ustanova moraju biti pisanim putem obaviješteni o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena, najmanje tjedan dana unaprijed.

Iznimno od stavka 3. ovog članka, kada je u slučaju nastanka prijekne potrebe za radom zaposlenika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti zaposlenika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

Pod prijekom potrebom se podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena zaposlenika čine nužnom.

Članak 6.

Zaposlenici koji rade puno radno vrijeme imaju svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koriste ga u skladu s rasporedom što ga utvrdi ravnatelj.

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

Između dva uzastopna radna dana zaposlenici imaju pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Zaposlenici imaju pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati.

Dani tjednog odmora su u pravilu subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da zaposlenici rade na dan tjednog odmora, osigurava im se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako zaposlenici zbog potrebe posla ne mogu koristiti tjedni odmor na način iz stavka 6. ovoga članka, mogu ga koristiti naknadno, prema odluci ravnatelja na prijedlog neposredno nadređene osobe.

Članak 7.

Ako priroda pojedinih poslova to zahtijeva, puno radno vrijeme može se raspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće

od punoga radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punoga radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, ne može trajati duže od 6 neprekidnih mjeseci.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punoga radnog vremena, ne smije biti duže od 56 sati tjedno, pod uvjetom da zaposlenik potpiše izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Kod preraspodjele radnog vremena moraju se poštivati odredbe o dnevnom i tjednom odmoru.

Članak 8.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe, zaposlenik je na pisani zahtjev ravnatelja dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijekne potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči zaposleniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako zaposlenik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada zaposlenika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog zaposlenika ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih zaposlenika.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Matični poslodavac može zaposleniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako zaposlenik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Poslodavac kod kojeg zaposlenik obavlja dodatni rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Članak 9.

Ako je radno vrijeme zaposlenika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati zaposlenikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme zaposlenika nejednako raspoređeno, zaposlenik može raditi najviše do 60 sati tjedno uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme zaposlenika nejednako raspoređeno, zaposlenik u svakom razdoblju od šest uzastopnih mjeseci ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Razdoblje iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ugovara se za razdoblje od šest mjeseci.

Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena raspored zaposlenika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena radno vrijeme zaposlenika već odgovara njegovom ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom zaposleniku tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga zaposlenika.

Ako je zaposlenik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje šest mjeseci.

Godišnji odmor

Članak 10.

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

Članak 11.

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

Zaposlenicima kojima je priroda posla takva da moraju raditi prekovremeno, noću, nedjeljom i blagdanom, odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene im u prethodna tri mjeseca.

Članak 12.

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

Članak 13.

Prigodom utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani i blagdani.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašten liječnik, te dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 14.

Zaposlenici koji su se prvi put zaposlili ili imaju prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječu pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca.

Razdoblje u kojem zaposlenik zbog propisanog opravdanog razloga (privremene nesposobnosti za rad, vojne vježbe i dr.), koji ne dovodi do prekida radnog odnosa, nije prisutan na radu, ne smatra se prekidom roka iz stavka 1. ovog članka.

Članak 15.

Zaposlenici imaju pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj su zasnovali radni odnos nisu stekli pravo na godišnji odmor, jer nije proteklo šest mjeseci neprekinutog staža;
- ako im radni odnos prestane tijekom kalendarske godine.

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

Članak 16.

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

1. s obzirom na složenost poslova:

- | | |
|-------------------------------------------------------|--------|
| - poslovi za koje je uvjet visoka stručna sprema | 4 dana |
| - poslovi za koje je uvjet viša stručna sprema | 3 dana |
| - poslovi za koje je uvjet srednjoškolsko obrazovanje | 2 dana |
| - poslovi za koje je uvjet niža stručna sprema | 1 dan |

2. s obzirom na trajanje radnog staža:

- | | |
|------------------------------------|--------|
| - Od 1 do 5 godina radnog staža | 1 dan |
| - Od 5 do 10 godina radnog staža | 2 dana |
| - Od 10 do 15 godina radnog staža | 3 dana |
| - Od 15 do 20 godina radnog staža | 4 dana |
| - Od 20 do 25 godina radnog staža | 5 dana |
| - Od 25 do 30 godina radnog staža | 6 dana |
| - Od 30 do 35 godina radnog staža | 7 dana |
| - Od 35 i više godina radnog staža | 8 dana |

3. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| - roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom | 2 dana |
| - roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete još | 1 dan |
| - samohranom roditelju, samohranom posvojitelju ili samohranom skrbniku maloljetnog djeteta | 3 dana |
| - roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju, odnosno punoljetnog djeteta s invaliditetom koje nije sposobno za samostalni život, bez obzira na drugu djecu | 3 dana |
| - zaposleniku s invaliditetom ili s najmanje 70% tjelesnog oštećenja | 3 dana |
| - zaposleniku sa statusom hrvatskog branitelja iz Domovinskog rata | 1 dan |

4. s obzirom na uvjete rada:

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| -zaposlenicima koji obavljaju računovodstvene, administrativne, projektne, pomoćno-tehničke i druge poslove | 1 dan |
| -ravnatelju ustanove | 2 dana |
| -zaposlenicima koji rade na poslovima neposrednog rada s korisnicima | 4 dana |

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

Članak 17.

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

Raspored korištenja godišnjeg odmora donosi se najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Članak 18.

Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora ravnatelj donosi, za svakog zaposlenika posebno, odluku kojom utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 16. ovoga ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora, vodeći računa i o pisanoj želji svakog zaposlenika.

Odluka iz stavka 1. ovoga članka donosi se i o istoj se obavještava zaposlenika najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 19.

Zaposlenici mogu koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, osim ako se s ravnateljem drukčije ne dogovore.

Ako zaposlenici koriste godišnji odmor u dijelovima, moraju tijekom kalendarske godine za koju ostvaruju pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 10 radnih dana u neprekinutom trajanju, pod uvjetom da su ostvarili pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 10 radnih dana.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora zaposlenici moraju iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.

Zaposlenici ne mogu prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka, ako im je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Članak 20.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga 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.

Članak 21.

U slučaju prestanka ugovora o radu u Ustanovi, zaposlenici imaju pravo iskoristiti godišnji odmor na koji su stekli pravo u Ustanovi, u skladu sa člancima 15. i 16. ovoga ugovora.

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

Naknada iz stavka 2. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 22.

Zaposlenici imaju pravo koristiti dva puta godišnje po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sami odrede, ali su o tome dužni pisanim putem obavijestiti neposredno nadređenu osobu, najmanje jedan dan prije.

Članak 23.

Zaposlenicima se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršavanja važnih i neodgodivih poslova.

Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi ravnatelj.

Zaposlenicima kojima je odgodeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Članak 24.

Zaposlenici imaju pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

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

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

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

Plaćeni dopust

Članak 25.

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

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| - sklapanje braka ili životnog partnerstva | 5 radnih dana |
| - rođenje, udomljenje ili posvojenje djeteta, za svako dijete | 5 radnih dana |
| - smrt supružnika ili izvanbračnog druga, životnog partnera ili neformalnog životnog partnera, roditelja, očuha, maćeha, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka | 5 radnih dana |
| - smrt brata, sestre, djeda, bake, roditelja supružnika ili izvanbračnog druga, životnog partnera ili neformalnog životnog | |

partnera	2 radna dana
- selidba u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
- selidba u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana
- darivanje krvi	2 radna dana
- teška bolest djeteta, bračnog ili izvanbračnog druga, životnog partnera ili neformalnog životnog partnera, roditelja	3 radna dana
- nastup na kulturnim i sportskim priredbama	2 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	3 radna dana
- prirodne nepogode koja je neposredno zadesila zaposlenika	5 radnih dana
- za postupak potpomognute oplodnje za žene	3 radna dana

Zaposlenici imaju pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje su tijekom iste godine iskoristili prema drugim osnovama.

U slučaju darivanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste neposredno nakon darivanja, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon darivanja, dani plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s ravnateljem.

Zaposlenici imaju pravo na plaćeni dopust iz stavka 3. ovog članka najviše do 4 puta godišnje.

Članak 26.

Zaposlenici imaju pravo na plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita, prvi put, u trajanju od sedam radnih dana, neovisno o broju dana koje su tijekom iste godine iskoristili prema drugim osnovama.

Članak 27.

Zaposlenici, za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, imaju pravo na plaćeni dopust, u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 1 dan i
- za završni rad 2 dana.

Članak 28.

Zaposlenici koji su upućeni na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje imaju pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

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

Članak 29.

Zaposlenici mogu koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na temelju kojih imaju pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju darivanja krvi.

Članak 30.

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

Neplaćeni dopust

Članak 31.

Zaposlenicima 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 Ustanove, radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja na kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije:

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

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

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

U slučaju da za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana zaposlenici ostvare pravo na produženo osiguranje, poslodavac će im nadoknaditi troškove toga osiguranja.

Članak 32.

Zaposlenik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

3. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 33.

Poslodavac je obvezan primjenjivati propise iz područja zaštite na radu i osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost na radu, uključujući mjere za sprječavanje rizika u radu.

Poslodavac je obvezan poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnosti i zdravlje zaposlenika, osposobljavati i organizirati provedbu osposobljavanja zaposlenika za rad na siguran način, skrbiti za potrebnu organizaciju i sredstva te osigurati opremu za rad sukladno potrebama radnog mjesta.

Poslodavac je obvezan informirati zaposlenike o zaštiti na radu pružanjem informacija, primjenjivati propise o korištenju sredstava za rad i osobnih zaštitnih sredstava, provoditi ispitivanja istih, provoditi zaštitu od požara te evakuaciju i spašavanje, organizirati pružanje prve pomoći i medicinske pomoći.

Poslodavac je obvezan osigurati posebne uvjete sigurnosti za rad osoba s invaliditetom u skladu s posebnim propisima.

Članak 34.

Dužnost je svakog zaposlenika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju i o sigurnosti i zdravlju zaposlenika te osoba na koje utječu njihovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje im je osigurao poslodavac.

Zaposlenici koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napuste svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge zaposlenike i moraju uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako su, prema posebnim propisima ili pravilima struke, bili dužni izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Poslodavac je obvezan osigurati potrebnu opremu svim zaposlenicima, osobito u slučaju rada na terenu ili rada od kuće.

Pod potrebnom opremom podrazumijeva se sva potrebna oprema ovisno o uvjetima rada (u slučaju rada od kuće: tehnička oprema poput prijenosnog računala, službenog mobitela i dr.).

Članak 35.

Zaposlenici imaju svake dvije godine pravo na sistematski pregled bez financijskog ograničenja, u pravilu prema mjestu rada.

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

4. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 36.

Plaću zaposlenika čine osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je zaposlenik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu i druga uvećanja plaće.

Članak 37.

Osnovica za izračun plaće utvrđuje se u visini od 778,19 eura bruto.

Članak 38.

O visini osnovice za svaku sljedeću kalendarsku godinu ugovorne strane se obvezuju do 15. rujna tekuće godine pristupiti pregovorima o promjeni visine osnovice za sljedeću kalendarsku godinu.

Visina osnovice za svaku sljedeću kalendarsku godinu dogovara se temeljem:

- postotka porasta prosječne bruto plaće zaposlenika u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj-kolovoz tekuće godine u kojoj se donosi Proračun za sljedeću godinu, u odnosu na prosječnu bruto plaću zaposlenika u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj kolovoz prethodne godine,

- indeksa potrošačkih cijena za ista razdoblja i

- proračunskih ograničenja.

Ugovorne strane utvrđuju da porast postotka osnovice za svaku sljedeću kalendarsku godinu ne može biti manji od porasta postotka osnovice ugovorenog za službenike i namještenike gradske uprave Grada Zagreba za navedenu kalendarsku godinu.

Za tako utvrđenu visinu osnovice sklapat će se dodaci ovom kolektivnom ugovoru koji će činiti njegov sastavni dio.

Članak 39.

Zaposlenicima pripada dodatak za radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5% od prvog dana sljedećeg mjeseca, u odnosu na mjesec stjecanja prava.

Dodatak na radni staž iz prethodnog stavka izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova određenih ovim ugovorom pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Ravnatelju ustanove koeficijent se uvećava za 0,3 ukoliko Ustanova ima 51-100 zaposlenika, te se taj koeficijent uvećava za dodatnih 0,1 za svakih narednih 50 zaposlenika.

Voditelju odjela te koordinatorske cjeline, koji se imenuje odlukom ravnatelja, dodjeljuje se dodatak na koeficijent 0,4.

Voditelju skupina u boravku, voditelju odsjeka, te zaposleniku za rad u domu korisnika dodjeljuje se dodatak na koeficijent 0,1.

Asistentu koji je voditelj blagajne u jedinici organiziranog stanovanja dodjeljuje se dodatak na koeficijent 0,1.

Uvećanje koeficijenata iz stavka 4., 5. i 6. ovog članka, zaposlenik ostvaruje samo po jednoj osnovi, tj. dodaci se ne kumuliraju.

Članak 40.

Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta utvrđenih pravilnicima o unutarnjoj sistematizaciji ustanova određuju se kako slijedi:

KATEGORIJA	NAZIV RADNOG MJESTA		KOEFICIJENT
Rukovoditelj			
	Ravnatelj	VSS	4,95
	Pomoćnik ravnatelja	VSS	4,18
	Voditelj podružnice	VSS	4,03

Stručni radnici			
	Pravnik	VSS	3,08
	Pravnik u neposrednom radu s korisnicima/Socijalni pedagog/Psiholog/Psiholog u skloništu/Psiholog u organiziranom stanovanju/Provoditelj psihosocijalnog tretmana počinitelja nasilja u obitelji/Socijalni radnik/Socijalni radnik u skloništu/Socijalni radnik u organiziranom stanovanju/Edukacijski rehabilitator/Edukacijski rehabilitator-peripatolog/Logoped/Kineziterapeut/Glazbeni terapeut/Likovni terapeut	VSS	3,50
	Fizioterapeut/Odgovornik	VŠS/VSS	3,25/3,50
	Radni terapeut	VŠS	3,25
	Medicinska sestra/medicinski tehničar	SSS/VŠS	2,88/3,25
Drugi stručni radnici			
	Stručnjak za obiteljsku i partnersku terapiju	VSS	3,63
	Zastupnik/Stručni suradnik - savjetodavni terapeut/Terapeut za inovativne terapijske postupke/Terapeut senzorne integracije/Terapeut senzorne integracije u ranoj intervenciji/Terapeut senzorne integracije za odrasle osobe	VŠS/VSS	3,50
	Radni instruktor psa pomagača i terapijskog psa/ Terapeut - instruktor (re)habilitacije sa psom	SSS/VŠS/ VSS +IGDF, ADI	3,50
	Veterinar	VSS	3,36
	Radni instruktor	SSS/VŠS/ VSS	2,88/3,25/3,50
Ostali radnici			
	Koordinator međunarodne suradnje i voditelj EU i drugih projekata	VSS	3,85
	Voditelj računovodstva	VŠS/VSS	3,19/3,41
	Koordinator za projekte i edukativno promotivne aktivnosti	VSS	3,08
	Stručnjak zaštite na radu	VŠS/VSS	2,86/3,08
	Referent za nabavu	SSS/VŠS	2,75/2,86

	Koordinator za uzgoj pasa	SSS VŠS/VSS	2,75 2,86
	Trener pasa pomagača ili terpaijskog psa	SSS	2,75
	Koordinator za socijalizaciju pasa	SSS	2,64
	Koordinator za ranu socijalizaciju pasa	VŠS/VSS	2,86
	Veterinarski tehničar - njegovatelj pasa	SSS	2,64
	Računovodstveni referent Administrativni referent Informatički i administrativni suradnik	SSS/VŠS	2,53/2,86
	Asistent voditelja/izvšitelj projekta Administrativno-finanjski asistent na projektu	SSS/VŠS/ VSS	2,53/2,86/3,08
	Asistent u organiziranom stanovanju Asistent u svakodnevnim aktivnostima	SSS+posebna izobrazba	2,38
	Asistent u skloništu Asistent u skloništu - organizirano stanovanje	SSS+posebna izobrazba	2,32
	Kućni majstor/Kotlovnica/Vozač/ Ekonom-vozač	SSS	2,20
	Kuhar Portir	SSS	2,09
	Njegovatelj	OŠ+posebna izobrazba	2,25
	Gerontodomaćin	OŠ	1,88
	Čistač/Čistač-perač/ Pomoćni radnik u kuhinji - servirka	OŠ	1,74
	Pomoćni radnik u štenari	OŠ	1,65

Članak 41.

Plaća se isplaćuje unatrag, jedanput mjesečno za prethodni mjesec.
Plaća se isplaćuje do 10. dana u mjesecu.

Članak 42.

Zaposlenici mogu primiti plaću i druga primanja preko transakcijskih računa banaka prema osobnom odabiru.

Članak 43.

Poslodavac je dužan, na zahtjev zaposlenika, izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, sindikalna članarina, uzdržavanje i sl.).

Članak 44.

Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se:

- za rad noću 50%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 35%
- za rad nedjeljom 50%
- za smjenski rad 10%
- za rad u turnusu 10%
- za rad samo u drugoj smjeni 10%
- za dvokratni rad s prekidima dužim od jednog sata 10%

Zaposlenik za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenim zakonom i rad na dan Uskrsa ima pravo na plaću uvećanu za 150%

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

Osnovna plaća uvećat će se:

- ako zaposlenik ima stručni naziv magistar (mr.), odnosno akademski naziv specijalist (spec.) ili sveučilišni specijalist (univ. spec.) za 5%,
 - ako zaposlenik ima akademski stupanj magistra znanosti (mr. sc.) za 8 %,
 - ako zaposlenik ima akademski stupanj doktora znanosti (dr. sc.) za 15%,
- ako akademski stupanj, stručni odnosno akademski naziv nije uvjet za radno mjesto na kojem zaposlenik radi i ako je akademski stupanj, stručni odnosno akademski naziv, u funkciji poslova radnog mjesta na kojem zaposlenik radi.
- ako zaposlenik sukladno pravilniku koji propisuje uvjete i načine napredovanja stručnih radnika u djelatnosti socijalne skrbi stekne naziv mentor dodjeljuje mu se dodatak na koeficijent 0,1 odnosno 0,2 za zvanje savjetnika.

Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se rad prema kojem dolazi do izmjene zaposlenika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut i neprekinut, uključujući izmjenu smjena.

Umjesto uvećavanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, zaposlenik može koristiti slobodne radne dane, tako da za jedan sat prekovremenog rada ima pravo na jedan i pol sat slobodno.

Zaposlenik pripravnik za vrijeme trajanja pripravničkog staža ima pravo na 85% plaće poslova radnog mjesta za koje se osposobljava za samostalan rad.

Osnovna plaća uvećat će se zaposleniku za sate rada tijekom kojih sudjeluje u provedbi aktivnosti Ustanove financiranih iz drugih neproračunskih sredstava i to ukoliko Ustanova za takvo uvećanje raspolaže financijskim sredstvima.

Postotak uvećanja plaće iz prethodnog stavka ovog članka određuje ravnatelj Ustanove odlukom.

Članak 45.

Pripravnost za rad postoji kada se zaposlenik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac, ali je pripravan odazvati se radi obavljanja hitnih poslova.

Naknada za pasivnu pripravnost plaća se u paušalnom iznosu i to za:

- pripravnost u vrijeme dnevnog odmora između dva radna dana 2% od osnovne plaće zaposlenika, po danu
- pripravnost u dane blagdana, spomendana i neradnih dana i u dane tjednog odmora 4% od osnovne plaće zaposlenika, po danu.

Kada je zaposlenik u pripravnosti pozvan raditi, efektivno odrađeni sati smatraju se prekovremenim radom i na taj način se plaćaju, uključujući i sve pripadajuće dodatke za noćni rad, rad subotom i nedjeljom, rad blagdanom, te naknadu stvarnih troškova.

Zaposlenici su dužni biti u pripravnosti na način kako se to uređuje rasporedom radnog vremena utvrđenim sukladno članku 5. ovog ugovora, na način da, u ciklusima određenim rasporedom radnog vremena utvrđenim sukladno članku 5. ovog ugovora, ponedjeljkom po završetku redovnog radnog vremena od Poslodavca preuzimaju službeni mobilni telefon od kojeg trenutka se računa početak vremena pasivne pripravnosti i koji traje do sljedećeg ponedjeljka do početka redovnog radnog vremena kada Poslodavcu vraća službeni mobilni telefon u kojem trenutku se računa da prestaje vrijeme pasivne pripravnosti u odnosnom ciklusu.

Za vrijeme pripravnosti za rad Zaposlenici će biti dostupni Poslodavcu putem službenog mobilnog telefona kojeg u tu svrhu preuzimaju od Poslodavca, te će biti obvezni odgovarati na pozive Poslodavca odnosno ovlaštene treće osobe u primjerenom roku i, ukoliko je to nužno, u primjerenom roku doći na mjesto rada.

Članak 46.

Ako Poslodavac pozove zaposlenika izvan njegovog radnog vremena da dođe raditi, a koji nema određenu pripravnost za rad, i zaposlenik na to pristane, takav rad odnosno vrijeme provedeno u radu po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća.

Poslodavac smije zaposlenika pozvati izvan njegovog radnog vremena samo u slučajevima kada se radi o sprječavanju nastanka veće štete, ugrožavanju života zaposlenika ili korisnika, teškog poremećaja u radu Ustanove i drugim naročito opravdanim i neodgodivim slučajevima kada je potrebno pozvati određenog zaposlenika jer prisutni zaposlenici takvu situaciju ne mogu riješiti.

U rad po pozivu, uz efektivni rad, u radno vrijeme je uključeno i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

Poslodavac je dužan po obavljenom radu po pozivu zaposleniku osigurati 12 sati dnevnog odmora. Ako je zaposlenik već iskoristio dnevni odmor prije poziva, dnevni odmor mu se mora osigurati u trajanju koliko je trajao rad po pozivu tijekom sljedećeg radnog dana.

Po obavljenom radu po pozivu poslodavac je zaposleniku dužan nadoknaditi stvarne troškove prouzročene radom po pozivu (trošak putovanja i sl.).

Članak 47.

Zaposlenici imaju pravo na uvećavanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta u Ustanovi određenih Pravilnikom o radu Ustanove za neprekinuti radni staž ostvaren u Ustanovi, i to za navršenih:

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

Članak 48.

Zaposlenici imaju pravo na stimulativno nagrađivanje.

Stimulativna nagrada je novčana nagrada za uspješnost u radu koja se isplaćuje zaposleniku sukladno kriterijima propisanim aktom Ustanove, a temeljem odluke ravnatelja o ispunjavanju propisanih kriterija.

Zaposlenik mora unaprijed biti upoznat s kriterijima i mjerilima određivanja stimulativnog dijela plaće.

Pri donošenju odluke o stimulativnom nagrađivanju u obzir se uzimaju kriteriji kao što su kvaliteta izvršenog rada, ažurnost u obavljanju radnih zadataka, stupanj samostalnosti u kreativnosti i obavljanju poslova, doprinos poslovnom ugledu poslodavca te odnos prema zaposlenicima poslodavca i korisnicima Ustanove.

Članak 49.

Ukoliko su financijskim planom Ustanove osigurana financijska sredstva, Ravnatelj može posebnom odlukom utvrditi uvjete i iznos stimulativne otpremnine za zaposlenike koji prije navršениh 65 godina života podnesu zahtjev za prestanak rada zbog ostvarivanja prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu.

Članak 50.

Ako su zaposlenici odsutni s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, za invalide rada prvih sedam dana, pripada im naknada plaće u visini 85% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos zaposlenikove plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Ako su zaposlenici odsutni s rada zbog sebe 43 dana i duže, za invalide rada osam dana i duže, pripada im razlika između naknade za bolovanje koje primaju od Hrvatskoga zavoda za zdravstveno osiguranje i visine naknade iz stavka 1. ovoga članka.

Ako su zaposlenici na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada im naknada u visini 100% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječan iznos zaposlenikove plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

5. DRUGA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 51.

Ugovorne strane sporazumno utvrđuju da regres za korištenje godišnjeg odmora za 2025. iznosi 350,00 eura.

O visini regresa će Ugovorne strane za svaku sljedeću kalendarsku godinu pregovarati prije donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu i ugovoriti Dodatkom ovom ugovoru.

Ako se Dodatak iz stavka 2. ovoga članka ne potpiše do donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu, regres iznosi onoliko koliko je bila zadnja isplata regresa u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Grada Zagreba i sindikata.

Regres iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Zaposlenik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ostvaruje pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovoga članka razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

Članak 52.

Zaposlenicima će se za Uskrs dati dar u naravi vrijednost kojega iznosi 133,00 eura. Prigodom odabira ponuda sudjeluje i sindikalni povjerenik.

Članak 53.

Ugovorne strane sporazumno utvrđuju da jednokratni dodatak - božićnica za 2025. iznosi 350,00 eura.

O visini jednokratnog dodatka - božićnice će Ugovorne strane za svaku sljedeću kalendarsku godinu pregovarati prije donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu i ugovoriti Dodatkom ovom ugovoru.

Ako se Dodatak iz stavka 2. ovoga članka ne potpiše do donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu, jednokratni dodatak - božićnica iznosi onoliko koliko je bila zadnja isplata jednokratnog dodatka - božićnice u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Grada Zagreba i sindikata.

Članak 54.

Zaposleniku pripada mjesečna naknada za prehranu koja se utvrđuje u iznosu od 100,00 eura mjesečno.

Članak 55.

Zaposlenicima koji odlaze u mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od tri prosječne neto plaće isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Isplata otpremnine iz stavka 1. ovog članka i isplata otpremnine iz članka 49. ovoga ugovora međusobno se isključuju.

Članak 56.

Obitelj zaposlenika ima pravo na pomoć u slučaju:

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| - smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada | 2 prosječne mjesečne neto plaće i troškove pogreba |
| - smrti zaposlenika | u visini neoporezivog iznosa i troškove pogreba |

Prosječna mjesečna neto plaća iz stavka 1. alineje 1. je prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po zaposleniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Pod obitelj zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka smatraju se zakonski nasljednici prvog i drugog nasljednog reda.

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. ovoga članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Članak 57.

Ugovorne strane sporazumno utvrđuju da zaposleniku, u slučaju smrti supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe zaposlenika, pripada pravo na pomoć u visini neoporezivog iznosa.

Članak 58.

Ugovorne strane sporazumne su da će se djeci, odnosno zakonskim skrbnicima djece zaposlenika koji je izgubio život u obavljanju rada, mjesečno isplaćivati pomoć i to:

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječne mjesečne neto-plaće isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine;
- za dijete do završenoga osmog razreda osnovne škole 70% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine,
- za dijete do redovno završene srednje škole, odnosno za redovnog studenta, 90% prosječne mjesečne neto-plaće isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Članak 59.

Zaposlenici imaju pravo na pomoć u slučaju:

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - nastanka teške invalidnosti zaposlenika | 1.000,00 cura, jednokratno |
| - nastanka teške invalidnosti djeteta ili supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera zaposlenika | 400,00 cura, jednokratno |
| - za rođenje ili posvojenje svakog djeteta | 664,00 cura, jednokratno |
| - za uklanjanje posljedica prirodne nepogode | u visini stvarnih troškova nastale štete, a najviše do visine jedne prosječne mjesečne neto plaće. |

Prosječna mjesečna neto plaća iz prethodnog stavka je prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Pod pojmom teška invalidnost smatra se invaliditet koji predstavlja osnovu za upis u Očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom.

Nastanak teške invalidnosti zaposlenika, supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera zaposlenika i maloljetnog djeteta zaposlenika utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

Članak 60.

Radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijalista iz sustava javnog zdravstva, po pravilima medicinske struke prijeko potrebiti i nenadomjestivi (bez mogućnosti zamjene ili korištenja drugog pomagala, odnosno lijeka, odobrenog od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje) za zaposlenika, maloljetno dijete zaposlenika, punoljetno dijete zaposlenika kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena potpuna i trajna nesposobnost za samostalan život i rad sukladno posebnim propisima, ili supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera zaposlenika, a pokriće troškova nije odobreno od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, zaposlenici imaju pravo, jedanput godišnje na pomoć u visini stvarnih troškova, a do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj-kolovoz prethodne godine.

Članak 61.

Zaposlenicima upućenim na službeno putovanje u zemlji pripada dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Zaposlenicima upućenim na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenima propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike državnog proračuna, a do visine iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Ako zaposlenik to zatraži, Poslodavac mu prije polaska na službeni put može isplatiti predujam troškova iz stavka 1. i stavka 2. ovog članka.

Članak 62.

Za vrijeme rada izvan mjesta u kojem je sjedište Ustanove 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 je najmanje iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

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

Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 63.

Zaposleniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan mjesta u kojem je sjedište Ustanove, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta Ustanove.

Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanji iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 64.

Zaposlenici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u krugu od 50 kilometara.

Naknada troškova javnog mjesnog prijevoza u mjestu rada svim zaposlenicima osigurava se kupnjom godišnje karte za mjesni javni prijevoz.

Mjesni prijevoz u mjestu rada je prijevoz na području Grada Zagreba, te se prijevoz može osigurati kupnjom godišnje karte Zagrebačkog električnog tramvaja (ZET), HŽ putničkog prijevoza (HŽ) ili jedinstvene karte ZET-HŽ.

Kupnja jedinstvene godišnje karte ZET-HŽ moguća je samo u slučaju, ako je za dolazak do lokacije rada, potrebno koristiti prijevoz oba prijevoznika, korištenje kojih je ujedno i vremenski najprihvatljiviji prijevoz za zaposlenika.

Naknada troškova međumjesnoga javnog prijevoza svim zaposlenicima, koji imaju prebivalište, odnosno boravište izvan mjesta rada, osigurava se kupnjom godišnje karte za mjesni javni prijevoz u mjestu rada i isplatom troškova međumjesnog javnog prijevoza, prema cijeni karte međumjesnog javnog prijevoza od mjesta prebivališta do krajnje stanice mjesnog javnog prijevoza, odnosno do prve stanice s kojom je povezan međumjesni i mjesni prijevoz u mjestu rada.

Visina troškova međumjesnog prijevoza dokazuje se, za svaku proračunsku godinu, potvrdom o cijeni koštanja godišnje karte za međumjesni javni prijevoz, odnosno, ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, potvrdom o cijeni koštanja mjesečne karte za međumjesni javni prijevoz.

Redoviti dolazak na posao i povratak s posla osigurava onaj javni prijevoznik kod kojeg je vozni red organiziran na način da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena zaposlenika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu zaposlenika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta.

Ako postoji više mogućnosti prijevoza koji ispunjavaju navedene uvjete iz stavka 7. ovog članka, zaposlenici ostvaruju pravo na isplatu novčanog iznosa povoljnije (jeftinije) godišnje, odnosno ako ne postoji godišnja karta, mjesečne karte.

Iznimno od stavka 2. - 5. ovog članka, naknada troškova prijevoza za dolazak na posao i s posla ne ostvaruje se za dane godišnjeg odmora, roditeljnog i roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada zaposlenik nije u obvezi dolaska na posao, i to za:

- mjesni prijevoz u mjestu rada, ako nije u obvezi dolaska na posao duže od 2 mjeseca uzastopce,
- međumjesni prijevoz, ako nije u obvezi dolaska na posao više od 2 dana uzastopce.

Iznimno od stavka 2. ovog članka na pisani zahtjev zaposlenika s 80 ili više posto tjelesnog oštećenja, odnosno zaposlenika koji imaju oštećenja donjih ekstremiteta 60 ili više posto,

poslodavac je dužan zaposleniku isplatiti novčani iznos vrijednosti godišnje karte za mjesni javni prijevoz u mjestu rada.

Udaljenost se u smislu ovog članka utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://www.google.com/maps> i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz stavka 1. ovog članka, kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka.

Zaposlenici su dužni na zahtjev poslodavca, a u svrhu utvrđivanja troškova prijevoza, dokazati mjesto stvarnog stanovanja na adresi koju su prijavili poslodavcu.

Članak 65.

Ako je zaposlenicima odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, imaju pravo na naknadu troškova u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Članak 66.

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

U postupku odabira osiguravatelja sudjeluje i sindikalni povjerenik.

Članak 67.

Zaposlenicima se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u Ustanovi za navršениh 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 i 45 godina u visini iznosa na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

O visini jubilarnih nagrada će Ugovorne strane za svaku sljedeću kalendarsku godinu pregovarati prije donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu i ugovoriti Dodatkom ovom ugovoru.

Ako se Dodatak iz stavka 2. ovoga članka ne potpiše do donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu, jubilarne nagrade iznose onoliko koliko je bila zadnja isplata koja proizlazi temeljem ugovora između Grada Zagreba i sindikata.

Zaposlenicima će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj su stekli pravo na isplatu.

Članak 68.

Ugovorne strane sporazumno utvrđuju da iznos u prigodi Dana svetog Nikole za 2025. iznosi 140,00 cura.

Ugovorne su strane suglasne da će poslodavac zaposlenicima za svako dijete mlade od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se dar isplaćuje, u prigodi Dana svetog Nikole, isplatiti, najviše, iznos na koji se prema propisima ne plaća porez.

O visini iznosa koji se isplaćuje u prigodi Dana svetog Nikole će ugovorne strane za svaku sljedeću kalendarsku godinu pregovarati prije donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu i ugovoriti Dodatkom ovom ugovoru.

Ako se Dodatak iz stavka 2. ovoga članka ne potpiše do donošenja Proračuna Grada Zagreba za sljedeću godinu, iznos koji se isplaćuje u prigodi Dana svetog Nikole iznosi onoliko koliko je bila zadnja isplata koja proizlazi temeljem ugovora između Grada Zagreba i sindikata.

U slučaju da su oba roditelja, posvojitelja ili skrbnika zaposleni kod poslodavca, sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se jednom od roditelja, posvojitelja ili skrbnika, prema pisanoj izjavi koju potpisuju oba roditelja, posvojitelja ili skrbnika.

Ako roditelji, posvojitelji ili skrbnici ne postignu sporazum, svakom se roditelju, posvojitelju ili skrbniku isplaćuje pola iznosa iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 69.

Zaposlenicima se može isplatiti nagrada za radne rezultate do neoporezivog iznosa utvrđenog važećim Pravilnikom o porezu na dohodak.

Nagrada se može isplatiti za razdoblje u kojemu su postignuti radni rezultati i to: mjesečno, tromjesečno, polugodišnje ili godišnje, ovisno o odluci i mogućnostima Poslodavca.

Nagrada se isplaćuje razmjerno broju mjeseci koje je zaposlenik proveo na radu kod poslodavca.

Članak 70.

Ugovorne strane su sporazumne da se prava iz članka 51. do 69. ovog ugovora ostvaruju jednako kao prava službenika i namještenika zaposlenih u Gradskoj upravi Grada Zagreba, ako su povoljnija za zaposlenika.

6. ZABRANA NATJECANJA ZAPOSLENIKA S POSLODAVCEM

Članak 71.

Zaposlenik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

Ako zaposlenik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može od zaposlenika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu zaposlenik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

Za dokazano takmičenje zaposlenik odgovara u skladu s odredbama Zakona o radu, a takmičenje se smatra i naročito teškom povredom radne obveze zbog koje nastavak rada nije moguć pa je razlog za otkazivanje ugovora o radu.

7. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 72.

Odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti zaposlenika obvezno se, u pisanom obliku, dostavljaju zaposleniku.

Članak 73.

U slučaju kada zaposlenici otkazuju ugovor o radu poslodavcu, dužni su odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, ako s poslodavcem ne postignu sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

Članak 74.

Zaposlenicima Ustanove kojima prestaje radni odnos zbog poslovno uvjetovanog ili osobno uvjetovanog otkaza, imaju pravo na otpremninu u visini jedne njihove prosječne neto mjesečne plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku godinu radnog staža u Ustanovi.

Članak 75.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija zaposlenika na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Članak 76.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo zaposlenika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s primjenjivim zakonima, tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji, te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 77.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema zaposlenicima uzrokovano nekim od temelja iz članka 75. ovoga ugovora, a ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika te uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

Za izraze "uznemiravanje" i "spolno uznemiravanje" u ovom ugovoru koristi se zajednički izraz "uznemiravanje".

Članak 78.

Uznemiravanjem u tijeku rada i u vezi s radom smatra se osobito:

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi;
- nedolični prijedlozi i komentari spolne i druge naravi;
- uznemiravajući telefonski pozivi;
- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju;
- zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se zaposlenici stavljaju u ponižavajući položaj.

Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi zaposlenici od svojih nadređenih i podređenih zaposlenika, suradnika i svake treće osobe s kojom zaposlenici dođu u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

Članak 79.

Zaposlenici su dužni, prigodom obavljanja poslova svojega radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiravaju druge zaposlenike, te u granicama svojih ovlasti, spriječiti uznemiravanje od drugih zaposlenika i trećih osoba i o uznemiravanju obavijestiti nadležnu osobu.

Članak 80.

Postupak zaštite dostojanstva zaposlenika koji je podnio prijavu zbog uznemiravanja povjerljive je naravi.

Za primanje i rješavanje prijava vezanih za postupak zaštite dostojanstva zaposlenika nadležan je ravnatelj ili ovlaštena osoba koju imenuje ravnatelj.

Članak 81.

Zaposlenik podnosi prijavu o uznemiravanju pisanim ili usmenim putem ovlaštenoj osobi iz članka 80. stavka 2. ovoga ugovora.

O usmenoj prijavi sastavlja se bilješka koju potpisuje zaposlenik koji je prijavu podnio.

Ovlaštena je osoba dužna, radi utvrđivanja osnovanosti prijave i sprječavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije sljedećeg radnog dana nakon podnošenja prijave, pozvati zaposlenika protiv kojega je prijava podnesena da se o prijavi očituje. O očitovanju zaposlenika sastavlja se bilješka koju taj zaposlenik potpisuje.

Ovlaštena osoba, ako ocijeni da je to potrebno, provest će i druge relevantne radnje, poput suočenja zaposlenika koji je podnio prijavu i zaposlenika na kojeg se prijava odnosi, saslušati i druge osobe koje imaju saznanja o činjenicama vezanima uz uznemiravanje i dr., kako bi na dokazan način utvrdila navode iz prijave.

Ako se prijava radi uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnom odnosu kod poslodavca, poslodavac će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđivanja činjeničnog stanja iz prijave, pritom vodeći računa o zaštiti dostojanstva zaposlenika i interesima poslodavca.

Članak 82.

O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojega ovlaštena osoba, ako je utvrdila uznemiravanje, predlaže mjere zaštite dostojanstva.

Na zahtjev člana Sindikata o postupku povodom prijave o uznemiravanju, obavještava se sindikalni povjerenik, koji je u postupku ovlašten dati svoje mišljenje u roku od 3 dana koje se mora razmotriti prilikom odlučivanja o mjeri.

Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od osam dana od dana primitka prijave o uznemiravanju. Ako ovlaštena osoba, u tom roku, ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzela očito neprimjerene, zaposlenik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana, zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 83.

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

- izmjenu rasporeda rada tako da se izbjegne rad uznemiravanoga i zaposlenika koji je izvršio uznemiravanje;
- razmještaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanoga zaposlenika i onoga koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru;
- usmeno upozorenje zaposleniku koji je izvršio uznemiravanje;
- pisano upozorenje zaposleniku koji je izvršio uznemiravanje.

Članak 84.

Za slučaj da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu kod poslodavca, a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiranim zaposlenikom, ovlaštena osoba može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja predložiti ravnatelju sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će, u slučaju ponovnog uznemiravanja, poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu zaposlenika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim poslodavcem;
- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanje konkretnih mjera kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje.

8. INFORMIRANJE

Članak 85.

Ravnatelj je dužan zaposlenicima odnosno sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za socijalni položaj zaposlenika, a posebno:

- o odlukama koje utječu na socijalni položaj zaposlenika;
- o rezultatima rada zaposlenika;
- o prijedlozima odluka i općih akata kojima se, u skladu s ovim ugovorom, uređuju osnovna prava i obveze iz radnog odnosa;
- o mjesečnim obračunima plaća zaposlenika, uz njihov pisani pristanak.

9. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 86.

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

Aktivnost sindikalnog povjerenika ili predstavnika u Ustanovi ne smije biti sprječavana ili ometana, ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim ugovorom.

Članak 87.

Ravnatelj ili druga ovlaštena osoba obvezuju se da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo zaposlenika da postanu članovi Sindikata.

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

Članak 88.

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

Članak 89.

Sindikat je dužan obavijestiti ravnatelja ili drugu ovlaštenu osobu o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i sindikalnih predstavnika.

Članak 90.

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

Ravnatelj ili druga ovlaštena osoba sindikalnom su povjereniku, osim prava iz stavka 1. ovoga članka, dužni omogućiti i izostanak s rada, uz naknadu plaće, zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija u zemlji i u inozemstvu.

Svaka ozljeda sindikalnog povjerenika prigodom obavljanja sindikalnih dužnosti smatra se ozljedom na radu.

Članak 91.

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

Članak 92.

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

Članak 93.

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

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

- o donošenju pravilnika o radu i pravilniku kojim se uređuje unutarnja sistematizacija radnih mjesta;
- o planu zapošljavanja i otkazu;
- o mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu;
- o uvodenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada;
- o rasporedu radnog vremena;
- o noćnom radu;
- o naknadama za izume i tehničko unapređivanje.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata je dužan, najduže u roku od osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od pet dana, od dana dostave odluka iz stavka 2. ovoga članka, ravnatelju dati očitovanje o namjeravanoj odluci.

Obveza savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka odnosi se na sindikalnog povjerenika koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća.

Ravnatelj je dužan razmotriti očitovanje sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 1. ovoga članka i o svojoj odluci pisanim putem izvijestiti sindikalnog povjerenika.

Članak 94.

Ravnatelj ili druga ovlaštena osoba dužni su razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u vezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i na osnovi rada i o zauzetim su stajalištima dužni, u roku od osam dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva, izvijestiti Sindikat.

Ravnatelj 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, odmah nakon predaje pisanog zahtjeva za prijam.

Članak 95.

Ravnatelj ili druga ovlaštena osoba dužni su, bez naknade, za obavljanje sindikalnih aktivnosti osigurati najmanje sljedeće uvjete:

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

Članak 96.

Sindikalni čelnik koji profesionalno obavlja dužnost predsjednika Sindikata i kojemu za vrijeme obnašanja dužnosti prestaje radni odnos kod poslodavca ima se pravo, nakon isteka mandata, ako ponovno ne bude imenovan na tu funkciju, vratiti u radni odnos na isto radno mjesto, odnosno na slično radno mjesto koje je imao prije odlaska na sindikalnu funkciju.

Prestanak radnog odnosa i povratak na rad uređuju se pisanim sporazumom zaključenim između Sindikata i ravnatelja.

Članak 97.

- U provođenju mjera zaštite na radu sindikalni povjerenik ima pravo i obvezu osobito:
- sudjelovati u planiranju mjera za unaprjeđivanje uvjeta rada;
 - biti informiran o svim promjenama koje utječu na sigurnost i zdravlje zaposlenika;
 - primiti primjedbe zaposlenika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu;
 - biti nazočan inspeksijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima zaposlenika;
 - pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje zaposlenika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti;
 - staviti prigovor na inspeksijski nalaz i mišljenje;
 - svojom aktivnošću poticati druge zaposlenike za rad na siguran način.

10. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 98.

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

Članak 99.

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 miritelja s liste Gospodarsko-socijalnog vijeća. Ako se obje strane u roku 5 dana ne mogu usuglasiti o trećem članu, zatražit će da ga imenuje Gospodarsko socijalno vijeće s utvrđene liste miritelja.

Članak 100.

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 101.

U postupku mirenja ispitat će se navodi i prijedlozi ugovornih strana, a prema potrebi prikupit će se i potrebne obavijesti i saslušati strane.
Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

Članak 102.

Mirenje je uspješno ako obje ugovorne strane prihvate pisani prijedlog nagodbe.
Nagodba, u smislu odredbe stavka 1. ovoga članka, ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

11. ŠTRAJK

Članak 103.

Ako postupak mirenja ne uspije, Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga kako bi zaštitio i promicao ekonomske i socijalne interese svojih članova.

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

Članak 104.

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

U pisanoj najavi štrajka moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka te način njegova provođenja.

Članak 105.

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

Članak 106.

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

Članak 107.

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 poslovima i broju zaposlenika koji će ih obavljati za vrijeme štrajka, s ciljem da se omogući nužni rad s korisnicima.

Članak 108.

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od osam dana od dana dostave prijedloga poslodavca Sindikatu, poslodavac odnosno sindikat može u roku od daljnjih osam dana tražiti da o tim poslovima odluči arbitraža.

Sastav arbitraže i stavka 1. ovoga članka utvrđuje se odgovarajućom primjenom članka 99. ovog ugovora.

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

Članak 109.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 106. ovoga ugovora do dana okončanja postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može se pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 110.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor, sastavljen od predstavnika organizatora štrajka, a koji je dužan, na pogodan način, očitovati se strani protiv koje je štrajk organiziran kako bi se nastavili pregovori i spor riješio mirnim putem.

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

Članak 111.

Sukladno odredbama zakona, ovoga ugovora i pravilima Sindikata, organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku ne predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 112.

Zaposlenici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlenike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama zakona, ovoga ugovora i pravilima Sindikata, a niti smiju biti na bilo koji način prisiljeni sudjelovati u štrajku, ako to ne žele.

Članak 113.

Ugovorne su strane suglasne da poslodavac može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama zakona, ovoga ugovora i pravilima Sindikata.

12. SOCIJALNI MIR

Članak 114.

Za vrijeme primjene ovog ugovora ugovorne se strane obvezuju na socijalni mir.

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

13. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA

Članak 115.

Za tumačenja odredaba i praćenje primjene ovoga ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju u roku od 60 dana od dana potpisa ovoga ugovora.

Komisija ima šest člana od kojih svaka ugovorna strana imenuje tri.

Komisija donosi poslovnik o radu.

Komisija donosi sve odluke konsenzusom.

U slučaju potrebe Komisija može zatražiti neobvezujuće mišljenje vanjskih stručnjaka odnosno iste uključiti u rad. Naknadu za rad ugovorne strane podmirit će u jednakom iznosu.

Ugovorne su se strane dužne pridržavati danog tumačenja Komisije.

Članak 116.

Komisija će, jednom u šest mjeseci, a po potrebi i ranije, izvijestiti ugovorne strane o provedbi i primjeni ovoga ugovora s obzirom na poštivanje njegovih odredbi, a u cilju uočavanja i rješavanja eventualnih zapreka u ostvarivanju prava zaposlenika utvrđenih ovim ugovorom.

Ugovorne strane suglasne su da će razmotriti slučajeve sustavnog kršenja ovog ugovora, odnosno neprimjene pojedinih njegovih odredaba radi prevencije mogućih pokretanja sudskih sporova i odrediti mjere za njegovu provedbu.

Na pisani zahtjev za tumačenja odredbi ovoga ugovora komisija je dužna odgovoriti, najkasnije u roku od osam dana.

14. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 117.

Ovaj ugovor se primjenjuje od 1. siječnja 2025.

Članak 118.

Ovaj se ugovor sklapa na četiri godine.

Članak 119.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog ugovora.

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

Članak 120.

Svaka strana može otkazati ovaj ugovor. Otkazni rok je tri mjeseca od dana dostave otkaza drugoj strani.

Članak 121.

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

Članak 122.

Troškove u vezi s izradom ovoga ugovora strane podmiruju solidarno.

Članak 123.



Ovaj ugovor je sastavljen u 13 (trinaest) istovjetnih primjeraka od kojih 2 (dva) zadržava poslodavac, a 11 (jedanaest) Sindikat.

Članak 124.

Ugovor će nakon potpisivanja biti objavljen u Službenom glasniku Grada Zagreba.

ZA GRAD ZAGREB

Gradonačelnik Grada Zagreba
Tomislav Tomašević, mag. pol.

**Za Sindikat državnih i lokalnih
službenika i namještenika RH**

Predsjednica
Iva Šusković, mag. oec.




**Za Podružnicu Sindikata Gradske
uprave Grada Zagreba**

Ivana Zočević