

**GRAD RIJEKA**, Korzo 16, Rijeka, zastupan po Gradonačelniku Grada Rijeke Marku Filipoviću, kao osnivač Javne vatrogasne postrojbe Grada Rijeke,  
**JAVNA VATROGASNA POSTROJBA GRADA RIJEKE**, Krešimirova 38, Rijeka, zastupana po zapovjedniku Hinku Manceu (u daljnjem tekstu: Poslodavac),  
i

**SINDIKAT VATROGASACA RIJEKA**, Krešimirova 38, Rijeka, zastupan po predsjedniku Frani Žudiću, (u daljnjem tekstu: Sindikat), sklopili su dana 28. lipnja 2023. godine, sljedeći

## **KOLEKTIVNI UGOVOR ZA RADNIKE U JAVNOJ VATROGASNOJ POSTROJBI GRADA RIJEKE**

### **I. TEMELJNE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

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

#### **Članak 2.**

Odredbama ovoga Ugovora uređuju se međusobna prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom radnika zaposlenih kod Poslodavca.

#### **Članak 3.**

Odredbe ovoga Ugovora primjenjuju se neposredno, osim u slučaju ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno nekim drugim propisom ili općim aktom, kada se primjenjuje za radnika najpovoljnije pravo.

#### **Članak 4.**

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

### **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

#### **Članak 5.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

#### **Probni rad**

#### **Članak 6.**

Radniku 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.

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

Radniku iz stavka 3. ovoga članka radni odnos prestaje istekom otkaznog roka od sedam dana.

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.

### **III. RADNO VRIJEME**

#### **Puno radno vrijeme**

#### **Članak 7.**

Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno.

## **Nepuno radno vrijeme**

### **Članak 8.**

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.

## **Prekovremeni rad**

### **Članak 9.**

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je dužan, na pisani zahtjev nadležnog rukovoditelja, raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad). Ukoliko priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

O uvođenju prekovremenog rada nadležni rukovoditelj dužan je izvijestiti radnika najkasnije jedan dan unaprijed.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi izvanrednog događaja, nastupa elementarne nepogode, dovršenje procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a prekid kojega bi nanio poslodavcu znatnu materijalnu štetu, zamjene nenazočnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je dužan raditi prekovremeno bez prethodne najave.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.

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

Ako je radnik bio na godišnjem odmoru, plaćenom dopustu ili bolovanju, pa je zbroj sati po evidenciji radnog vremena veći od mjesečnog fonda sati, a radnik efektivno nije radio više od mjesečnog fonda sati, isti se ne smatra prekovremenim radom.

Ako radnik u tekućem mjesecu, zbog organizacije rada u turnusu, redovnim radom u turnusu ostvari manjak sati u odnosu na redovni mjesečni fond sati, isti će se poravnati sa viškom sati u idućem mjesecu.

## **Pripravnost (pasivno dežurstvo)**

### **Članak 10.**

Pripravnost (pasivno dežurstvo) je vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se 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.

Radnik u pripravnosti dužan je u najkraćem mogućem vremenu doći na posao, potpuno spreman za obavljanje svih zadaća.

Vrijeme pripravnosti, broj i imena radnika koji su dužni biti pripralni određuje Poslodavac sukladno potreba posla te objavljuje u zapovjedi.

Ako radnik 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 sukladno odredbama ovoga Ugovora.

## **Noćni rad**

### **Članak 11.**

Rad u vremenu između 22:00 sata uvečer i 06:00 sati ujutro idućega dana smatra se noćnim radom.

## **Raspored radnog vremena**

### **Članak 12.**

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka, u vremenu od 07:00 do 15:00 sati, osim za radnike za čije poslove postoji svakodnevna potreba (operativni vatrogasci) koji rade u turnusu.

Radom u turnusu smatra se rad koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u smjenama od po 12 sati unutar 24 sata u ciklusima 12-24, 12-48 (12 sati rada - 24 sata odmora, 12 sati rada - 48 sati odmora). Radno vrijeme utvrđuje se unutar 24 sata u dvije smjene:

- I. smjena u vremenu od 07:00 do 19:00 sati,
- II. smjena u vremenu od 19:00 do 07:00 sati.

Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika.

Izvan radnog vremena u vatrogasnoj postrojbi radnik je dužan odazvati se zapovijedi nadređenog vatrogasnog zapovjednika za pripravnost i/ili se u najkraćem mogućem vremenu staviti na raspolaganje vatrogasnoj postrojbi za obavljanje vatrogasne intervencije.

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

## **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 48 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 radnike koji rade u turnusima.

## **Evidencija o radnom vremenu**

### **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 iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan unositi radnikovo stvarno odrađeno vrijeme odnosno upisati stvarno odrađene sate rada. Ukoliko je radnik bio na bolovanju, godišnjem odmoru ili plaćenom dopustu, Poslodavac je dužan u evidenciju, ovisno o radnikovom rasporedu radnog vremena, upisati onoliko sati koliko bi radnik toga dana po rasporedu radnog vremena trebao raditi da nije bio bolovanju, godišnjem odmoru ili plaćenom dopustu.

#### **IV. ODMORI I DOPUSTI**

##### **Stanka**

##### **Članak 15.**

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.

Radnik koji radi u smjenama odnosno turnusu ima pravo na odmor (stanku) propisanu rasporedom smjenskog rada u trajanju od dva puta po 30 minuta.

Stanka iz stavka 1. i 2. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Vrijeme stanke utvrđuje zapovjednik postrojbe u skladu sa potrebama posla.

##### **Dnevni odmor**

##### **Članak 16.**

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

##### **Tjedni odmor**

##### **Članak 17.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 48 sati neprekidno, a dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

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

Ako je neophodno da radnik radi na dane tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

##### **Godišnji odmor**

##### **Članak 18.**

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna. Iznimno, radnik koji radi na poslovima za koje se staž osiguranja računa u povećanom trajanju ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje šest tjedana.

Godišnji odmor iz stavka 1. ovoga članka radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

##### **Članak 19.**

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na osnovni broj od 20 radnih dana, dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim mjerilima:

a) s obzirom na uvjete rada:

- rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada – 4 dana,
- rad u smjenama ili redoviti rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom – 3 dana;

b) s obzirom na složenost poslova :

- poslovi za koje je uvjet niža stručna sprema – 1 dan,
- poslovi za koje je uvjet srednja stručna sprema – 2 dana,
- poslovi za koje je uvjet viša stručna sprema – 3 dana,
- poslovi za koje je uvjet visoka/viša stručna sprema – 4 dana,
- poslovi za koje je uvjet visoka stručna sprema – 5 dana;

c) s obzirom na dužinu radnog staža:

- od 1 do 3 godine – 1 dan,
- od 3 do 5 godina – 2 dana,
- od 5 do 10 godina – 3 dana,
- od 10 do 15 godina – 4 dana,
- od 15 do 20 godina – 5 dana,

- od 20 do 25 godina – 6 dana,
- od 25 do 30 godina – 7 dana,
- iznad 30 godina – 8 dana;

d) s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom – 2 dana,
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete, još po 1 dan,
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju, bez obzira na ostalu djecu – 2 dana,
- invalidnoj osobi – 2 dana.

Ukupan broj dana godišnjeg odmora, primjenom kriterija iz stavka 1. ovoga članka ne može biti veći od 35 radnih dana ili 24 smjene za radnike koji rade na poslovima za koje se staž osiguranja računa u povećanom trajanju odnosno 30 radnih dana za radnike koji rade na poslovima za koje se staž osiguranja ne računa u povećanom trajanju.

Za radnike koji svojim rasporedom rade u turnusima, minimalni broj radnih dana godišnjeg odmora svodi se na minimalni broj smjena na način da se minimalni broj radnih dana pomnoži sa 8 (osmosatno radno vrijeme) te podijeli sa 12 (radno vrijeme smjene), te se broj smjena godišnjeg odmora povećava proporcionalno broju dana godišnjeg odmora kao što je prikazano u slijedećoj tablici:

| Broj radnih dana GO | Broj smjena GO |
|---------------------|----------------|
| 35                  | 24             |
| 34                  | 23             |
| 33 i 32             | 22             |
| 31                  | 21             |
| 30                  | 20             |

Prigodom utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani određeni zakonom. Za radnike koji rade u turnusima uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

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

## Članak 20.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora kojeg donosi Poslodavac, vodeći računa o potrebama organizacije rada te želji radnika. Želja radnika o rasporedu korištenja godišnjeg odmora nije obvezujuća za Poslodavca.

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži sljedeće podatke: ime i prezime radnika, ukupan broj radnih dana, kriterije temeljem kojih je utvrđen ukupan broj dana godišnjeg odmora i raspored korištenja godišnjeg odmora.

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

## Članak 21.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora, svakom pojedinom radniku dostavlja se odluka o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

## Članak 22.

Radnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor iz članka 18. i 19. ovoga Ugovora nakon šest mjeseci neprekidnoga rada kod Poslodavca.

## Članak 23.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje godišnjeg odmora sukladno članku 18. i 19. ovoga Ugovora ili kojemu tijekom kalendarske godine prestaje radni odnos, ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora sukladno odredbama Zakonu o radu.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka radnik kojemu radni odnos prestaje zbog odlaska u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za kalendarsku godinu u kojoj odlazi u mirovinu.

#### **Članak 24.**

Radnik može koristiti godišnji odmor u jednom ili u dva dijela.

Ako se godišnji odmor koristi u dva dijela, prvi dio godišnjeg odmora ne može biti kraći od dva tjedna i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju se ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

#### **Članak 25.**

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu prvi dio godišnjeg odmora iz članka 24. stavka 2. ovoga Ugovora ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dva tjedna, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

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

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, 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, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

#### **Članak 26.**

Radnik ima pravo koristiti tri puta po jedan radni dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je dužan o tome obavijestiti Poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Iznimno, radnik koji radi u smjeni, ima pravo koristiti tri puta po jednu smjenu godišnjeg odmora, prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je dužan o tome obavijestiti Poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

#### **Članak 27.**

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

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

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

#### **Članak 28.**

Radnik ima 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 troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

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

## **Članak 29.**

U slučaju prestanka ugovora o radu Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se sukladno članku 45. stavku 1. ovoga Ugovora, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

## **Plaćeni dopust**

### **Članak 30.**

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) ukupno najviše 10 radnih dana ili 7 smjena u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

- zbog sklapanja braka – 5 radnih dana ili 4 smjene,
- zbog rođenja djeteta – 5 radnih dana ili 4 smjene,
- zbog smrti supružnika, djeteta, posvojitelja, roditelja ili unuka – 5 radnih dana ili 4 smjene,
- zbog smrti brata, sestre, djeda, bake ili roditelja supružnika – 3 radna dana ili 2 smjene,
- zbog selidbe – 3 radna dana ili 2 smjene,
- zbog teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja – 3 radna dana ili 2 smjene,
- zbog sudjelovanja na vatrogasnim susretima i seminarima u svezi vatrogasnih aktivnosti – 3 radna dana ili 2 smjene,
- zbog nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama – 3 radna dana ili 2 smjene,
- zbog sudjelovanja na sindikalnim susretima ili obrazovanja za potrebe sindikalnog rada – 3 radna dana ili 2 smjene,
- za svako dobrovoljno darivanje krvi – 2 radna dana ili 2 smjene.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj, rođenje djeteta ili dobrovoljno darivanje krvi naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana ili smjena koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Pravo na plaćeni dopust iz stavka 1. podstavka 5 ovoga članka, radnik ostvaruje na temelju potvrde nadležnog tijela o prijavi boravišta odnosno prebivališta.

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

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta donosi Poslodavac na temelju pisanog zahtjeva radnika.

### **Članak 31.**

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ostvaruje pravo na plaćeni dopust.

Plaćeni dopust iz članka 30. stavka 1. podstavka 10., radnik koristi u narednoj godini u odnosu na onu u kojoj je dobrovoljno darivao krv radi specifičnosti poslova i radnog vremena vatrogasaca.

Ako okolnosti iz članka 30. stavka 1. ovoga Ugovora nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

Ako okolnosti iz članka 30. stavka 1. podstavka 3. i 4. (smrtni slučajevi) nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na plaćeni dopust, s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja plaćenog dopusta radnik je dužan vratiti se na rad onoga dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, radnik može, po prethodnom odobrenju Poslodavca nastaviti korištenje prekinutog godišnjeg odmora, o čemu se donosi odluka.

## **Neplaćeni dopust**

### **Članak 32.**

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Poslodavca, a osobito radi njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, gradnje ili popravka kuće ili stana, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, radi školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja ili zbog drugih osobnih razloga.

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

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

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

## **V. NAKNADA ŠTETE**

### **Uvjeti i način smanjivanja i oslobađanja od obveze naknade štete**

#### **Članak 33.**

Obveza naknade štete koja je nastala van intervencije ili tijekom intervencije smanjiti će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete i da je radnik poduzeo sve da se šteta otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom kod Poslodavca i sredstvima Poslodavca,
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji te bi ga plaćanje naknade štete osobito teško pogodilo ili
- ako se radi o starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku, ili
- ako se radi o manjoj šteti.

Poslodavac je dužan osigurati pravnu pomoć radniku kojeg se zbog postupaka učinjenih prilikom obavljanja vatrogasne službe osobno kazneno ili prekršajno tereti.

Smanjenje štete iz razloga navedenih u stavku 1. ovoga članka iznosi najmanje 25%, a radnik se može i u cijelosti osloboditi od obveze naknade štete.

Štetu uzrokovanu odlaskom na intervenciju i na samoj intervenciji nastalu iz nužde zbog spašavanja života i zdravlja ljudi i materijalnih dobara na sredstvima Poslodavca i sredstvima drugih osoba podmiruje Poslodavac.

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

## **VI. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Otkazni rokovi u slučaju redovitog otkaza**

#### **Članak 34.**

U slučaju kada radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok iznosi mjesec dana, ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore.

Radniku kojemu otkazuje Poslodavac, ako za to ima opravdani razlog, u slučaju ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz) ili ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), a kojem se ne mogu ponuditi drugi odgovarajući poslovi ili koji po isteku roka na koji je imenovan ne bude ponovno izabran ili se ne može rasporediti na druge odgovarajuće poslove sukladno njegovoj stručnoj spremi i radnom iskustvu, utvrđuje se otkazni rok i to:

- dva tjedna, ako je u radnom odnosu kod Poslodavca proveo manje od jedne godine,



- mjesec dana, ako je u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- dva mjeseca, ako je u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- tri mjeseca, ako je u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- četiri mjeseca, ako je u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- pet mjeseci, ako je u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno petnaest godina,
- šest mjeseci, ako je u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset ili više godina.

Radniku kojemu otkazuje Poslodavac zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 2. ovoga članka.

## **Izvanredni otkaz**

### **Članak 35.**

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz) ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa smatra se:

- neizvršavanje i nemarno izvršavanje obveza iz ugovora o radu,
- nezakonito raspolaganje sredstvima Poslodavca,
- neovlašteno prisvajanje imovinske koristi,
- zlouporaba položaja i prekoračenje ovlasti,
- povreda propisa iz područja zaštite od požara i zaštite na radu,
- odavanje poslovne tajne,
- zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
- neopravdano odbijanje izvršenja poslova,
- rad u alkoholiziranom stanju ili pod utjecajem opojnih sredstava i droga,
- prikrivanje uočenih nepravilnosti u radu,
- ugrožavanje dostojanstva radnika,
- neprimjereno ponašanje za vrijeme rada (sudjelovanje u tučnjavi, izazivanje nereda i sl.)
- učestalo neopravdano zakašnjavanje na posao ili ranije odlaženje s posla,
- neopravdani izostanak s rada tri i više radnih dana,
- davanje netočnih podataka kojima se bitno utječe na donošenje odluka Poslodavca ili kojima nastaju druge štetne posljedice,
- obavljanje djelatnosti nespojivih s poslovima radnog mjesta,
- uporaba nevjerodostojne isprave u cilju ostvarivanja prava iz radnog odnosa,
- ponašanje suprotno etičkom kodeksu struke odnosno ponašanje koje nanosi štetu ugledu Poslodavca,
- druge povrede obveza iz radnog odnosa propisane aktima Poslodavca.

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

Stranka ugovora o radu koja izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

## Otpremnina u slučaju redovitog otkaza

### Članak 36.

Radnik kojemu Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, a kojemu je prestao radni odnos iz razloga navedenih u članku 34. stavku 2. ovoga Ugovora, ima pravo na otpremninu u visini 75% njegove bruto prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, i to za svaku navršenu godinu neprekidnog rada kod Poslodavca i pravnih prednika Poslodavca.

Ako radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća već naknada plaće prema posebnim propisima, za izračun otpremnine uzet će se plaća koju bi radnik ostvario da je radio u punom radnom vremenu.

Otpremnina se isplaćuje u mjesecu u kojem se isplaćuje zadnja plaća odnosno naknada plaće.

Radnik kojemu Poslodavac otkazuje iz razloga navedenih u članku 34. stavku 3. ovoga Ugovora nema pravo na otpremninu.

## Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu

### Članak 37.

Profesionalnom vatrogascu kojem, sukladno propisu koji uređuje mirovinsko osiguranje i propisima koji uređuju staž osiguranja s povećanim trajanjem, prestaje radni odnos radi stjecanja prava na mirovinu pripada otpremnina u visini određenoj Zakonom po vatrogastvu.

Ostalim radnicima prilikom odlaska u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini tri prosječne mjesečne bruto plaće.

Za izračun otpremnine iz stavka 2. ovoga članka uzima se prosječna mjesečna bruto plaća radnika isplaćena u posljednja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa odnosno prosječna mjesečna bruto plaća isplaćena kod poslodavca u prethodnoj godini, ovisno o tome što je povoljnije za radnika.

## VII. PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

### Plaća

### Članak 38.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen uvećan za dodatak za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta utvrđeni su pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada u Javnoj vatrogasnoj postrojbi Grada Rijeke.

Do donošenja uredbe Vlade Republike Hrvatske kojom će biti određena visina dodatka za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada i drugih dodataka na plaću profesionalnih vatrogasaca, dodatak za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada iznosi:

- za profesionalne vatrogasce – 20%
- za profesionalne vatrogasce koji rade u turnusima – 25%.

Pod pojmom prosječna plaća iz ovoga Ugovora podrazumijeva se prosječna mjesečna bruto plaća isplaćena kod Poslodavca za prethodnu godinu.

### Članak 39.

Osnovica za izračun plaće se utvrđuje u visini od 902,08 eura.

Ugovorne strane obvezuju se do 1. listopada tekuće godine pristupiti pregovorima o promjeni visine osnovice za sljedeću kalendarsku godinu.

## **Uvećanja plaće**

### **Članak 40.**

Osnovna plaća radnika uvećati će se za:

- rad noću 40%
- rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom – 150%
- prekovremeni rad – 50%
- rad nedjeljom – 50%
- dodatak za rad subotom 25%
- dodatak za rad u turnusima 5%
- dodatak za pasivno dežurstvo 10%.

Uvećanja plaće iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju, osim dodatka za rad nedjeljom odnosno rad subotom i dodatka za rad u dane blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, u kojem se slučaju primjenjuje dodatak povoljniji za radnika.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, Radniku se na njegov zahtjev može odobriti korištenje slobodnih dana ukoliko operativne potrebe Poslodavca to omogućavaju, a prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada).

## **Nagrada za uspješnost na radu**

### **Članak 41.**

Za ostvarene natprosječne rezultate rada, izum i tehnološka unapređenja radniku se može isplatiti nagrada.

Za spašavanje života osoba prilikom vatrogasne intervencije prilikom čega se natprosječno ugrožava život radnika, radniku se dodjeljuje zahvalnica Poslodavca i novčana nagrada.

Nagrade iz stavka 1. i 2. ovoga članka isplaćuje se radniku na Dan svetog Florijana.

Prijedlog za dodjelu nagrade iz stavka 1. ovoga članka zapovjedniku daje neposredni rukovoditelj u pisanom obliku sa obrazloženjem.

Prijedlog za dodjelu nagrade iz stavka 2. ovoga članka zapovjedniku daje neposredni rukovoditelj akcije gašenja u pisanom obliku sa obrazloženjem.

Vatrogasno vijeće Poslodavca odobrava i utvrđuje visinu nagrade iz stavka 1. i 2. ovoga članka na prijedlog zapovjednika.

## **Isplata plaće i naknade plaće**

### **Članak 42.**

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec, a isplaćuje se najkasnije do petnaestog dana u mjesecu za prethodni mjesec.

Poslodavac će radniku, prilikom isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, a najkasnije petnaest dana od dana isplate dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

### **Članak 43.**

Na zahtjev radnika, Poslodavac je obavezan iz plaće radnika obustavljati i podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama ako se njihovo dospijeće podudara s dospijanjem plaće, a sukladno posebnim propisima.

## **Slučajevi kada radniku pripada pravo na naknadu plaće**

### **Članak 44.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće u sljedećim slučajevima:

- korištenja godišnjeg odmora,
- korištenja plaćenog dopusta,
- blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- stručnog osposobljavanja i obrazovanja na koje ga je uputio Poslodavac,
- prekida rada do kojega je došlo krivnjom Poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

### **Članak 45.**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta iz članka 44. stavka 1. podstavaka 1. i 2. ovoga Ugovora, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad) ili njegove osnovne plaće, ovisno što je povoljnije za radnika.

Naknada plaće u slučajevima iz članka 44. stavka 1. podstavka 3. - 5. ovoga Ugovora, utvrđuje se u visini njegove osnovne plaće.

## **Naknada plaće za vrijeme bolovanja**

### **Članak 46.**

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana na teret Poslodavca, pripada mu naknada plaće u visini 95% njegove osnovne plaće.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja koje je posljedica ozljede na radu, odnosno profesionalne bolesti, pripada mu naknada plaće sukladno pravilima Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje.

Ozljedom na radu smatra se ona ozljeda radnika koja je priznata od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, a koja je nastala na radnom mjestu, redovitom putu od stana do mjesta rada i obratno, na putu poduzetom radi izvršavanja radnih zadataka (službeni put, vatrogasna služba, sportska natjecanja u kojima radnik predstavlja Poslodavca i ostale aktivnosti koje su u interesu Poslodavca) i na putu poduzetom radi stupanja na rad, a koja je prouzročena neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizikalnim ili kemijskim djelovanjem i koja je uzročno vezana uz obavljanje radnih zadataka.

Ozljedom na radu ne smatra se ona ozljeda radnika koja je nastala nakon napuštanja radnog mjesta zbog obavljanja privatnih poslova.

## **Regres za korištenje godišnjeg odmora**

### **Članak 47.**

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od 300,00 eura neto.

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

Radnik kojemu je isplaćena naknada za neiskorišteni godišnji odmor sukladno članku 29. ovoga Ugovora, ne ostvaruje pravo na isplatu regresa.

## Jubilarna nagrada

### Članak 48.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni radni staž kod Poslodavca i to za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina neprekidnog rada u visini umnoška koeficijenta i osnovice za obračun jubilarne nagrade.

Osnovica za obračun jubilarne nagrade je iznosi 238,90 eura.

| Koeficijent | Godine staža |
|-------------|--------------|
| 1,25        | 10           |
| 1,50        | 15           |
| 1,75        | 20           |
| 2,00        | 25           |
| 2,50        | 30           |
| 4,00        | 35           |
| 5,00        | 40           |

U radni staž radnika uračunava se i neprekidni staž kojega je radnik proveo na radu kod pravnog prednika Poslodavca.

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

## Potpore (pomoći)

### Članak 49.

Radnik ima pravo na potpore u sljedećim slučajevima:

- zbog smrti užeg člana obitelji (supružnika, djeteta ili roditelja), u visini jedne osnovice,
- zbog bolovanja radnika dužeg od 90 dana, u visini jedne osnovice, jednom godišnje,
- zbog bolovanja radnika dužeg od 90 dana koje je posljedica ozljede na radu, u visini jedne osnovice, dva puta godišnje,
- zbog nastanka teške invalidnosti radnika, u visini četiri osnovice.

Radnik ima pravo na potporu i u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti djeteta ili supružnika radnika, u visini od tri osnovice,
- za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih i drugih pomagala (koje nije pokriveno osnovnim i dopunskim osiguranjem) uz mišljenje nadležnog liječnika i uz predočenje računa, u visini iznosa računa, a najviše u visini od jedne osnovice, jednom godišnje,
- za otklanjanje posljedica elementarnih nepogoda, u visini jedne osnovice,
- za rođenje ili posvojenje djeteta, u visini jedne osnovice.

Teška invalidnost podrazumijeva konačno i nepopravljivo teško pogoršanje zdravstvenog stanja koje ima za posljedicu smanjenje životnih i radnih aktivnosti nakon završenog liječenja, utvrđeno konačnim nalazom i mišljenjem nadležnog tijela medicinskog vještačenja u postupcima ostvarivanja prava iz invalidskog osiguranja ili iz propisa kojima se reguliraju prava hrvatskih branitelja.

Pravo iz stavka 1. podstavka 4. i stavka 2. podstavka 1. ovoga članka radnik može ostvariti jednom u životu za sebe, pojedinog supružnika i djeteta, i to u godini u kojoj je invalidnost utvrđena.

Pravo iz stavka 2. podstavka 2. ovoga članka, radnik može ostvariti jednom godišnje za sebe i za uzdržavano dijete.

Ako su oba roditelja radnici Poslodavca, potpora iz stavka 2. podstavka 4. ovoga članka isplatit će se roditelju koji ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanog člana obitelji.

Pod pojmom osnovica iz ovoga članka podrazumijeva se iznos od 663,62 eura bruto.

## Prava radnika u slučaju njegove ozljede

### Članak 50.

Profesionalni vatrogasac, kod kojeg se, zbog ozljede koja je nastupila u obavljanju vatrogasne djelatnosti ili prilikom obavljanja vatrogasne djelatnosti, u postupku ocjene radne

sposobnosti odnosno u postupku po zahtjevu za priznavanje prava na naknadu zbog tjelesnog oštećenja, utvrdi tjelesno oštećenje od najmanje 80% i koji ostvari pravo na invalidsku mirovinu, ima pravo na jednokratnu novčanu pomoć u visini utvrđenoj Zakon o vatrogastvu.

#### **Pravo obitelji radnika u slučaju njegove smrti**

##### **Članak 51.**

Obitelj radnika - profesionalnog vatrogasca koji u obavljanju vatrogasne djelatnosti ili prilikom obavljanja vatrogasne djelatnosti izgubi život, ima pravo na novčanu pomoć sukladno Zakonu o vatrogastvu.

#### **Pravo radnikova djeteta na dar u povodu dana Sv. Nikole**

##### **Članak 52.**

U povodu dana Sv. Nikole radniku (roditelju i posvojitelju) će se za svako dijete do 15 godina života kao i dijete koje u tekućoj godini navrš 15 godina života isplatiti poklon u visini 132,73 eura neto.

#### **Božićnica**

##### **Članak 53.**

Radniku za Božićne blagdane pripada prigodna nagrada (Božićnica) u iznosu od 300,00 eura neto.

Pravo na isplatu Božićnice imaju radnici koji su u radnom odnosu kod Poslodavca na dan Božića (25. prosinca).

Božićnica se isplaćuje tijekom mjeseca prosinca.

#### **Dar u naravi povodom Uskrsa**

##### **Članak 54.**

Radnik ima pravo na dar u naravi povodom Uskrsa u iznosu od 132,73 eura.

#### **Dnevnica i naknada troškova putovanja**

##### **Članak 55.**

Kada je radnik upućen na službeno putovanje, natjecanje i slično pripada mu naknada prijevoznih troškova u visini stvarnih izdataka, naknada iznosa troškova noćenja u visini stvarnih izdataka te dnevnicu u visini neoporezivog iznosa utvrđenog pozitivnim propisima.

Za vrijeme provedeno na službenom putu od 12 do 24 sata radniku pripada iznos jedne dnevnicu, a za vrijeme provedeno na službenom putovanju od 8 do 12 sati radniku pripada iznos od pola dnevnicu.

#### **Dnevnica za rad na terenu**

##### **Članak 56.**

Za vrijeme vatrogasnih intervencija izvan područja županije, radnik ima pravo na dnevnicu za rad na terenu (terenski dodatak) u visini od 66,36 eura neto.

Dodatak iz stavka 1. ovoga članka isključuje pravo na dnevnicu i naknadu za odvojeni život od obitelji.

## **Naknada za odvojeni život od obitelji**

### **Članak 57.**

Radniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji kada je upućen na rad izvan sjedišta Poslodavca duže od mjesec dana, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta Poslodavca.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se u visini neoporezivog iznosa sukladno pozitivnim propisima.

## **Naknada troškova prijevoza na posao i s posla**

### **Članak 58.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne mjesečne odnosno godišnje karte mjesnim odnosno međumjesnim javnim prijevozom, ako je njegovo mjesto rada udaljeno od mjesta stanovanja najmanje jednu stanicu mjesnog javnog prijevoza, ali najviše u iznosu od 200 eura.

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

Naknada za troškove prijevoza na posao i s posla isplaćuje se jednom mjesečno, i to unaprijed, najkasnije posljednjeg radnog dana u mjesecu za sljedeći mjesec.

Radniku se nadoknađuju troškovi javnog prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla u visini za Poslodavca najpovoljnijeg troška javnog prijevoza koji mu omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla.

Radnik koji je bio odsutan s rada (godišnji odmor, bolovanje i dr.) samo dio kalendarskog mjeseca ima pravo na punu naknadu troškova prijevoza za taj mjesec.

Pravo na naknadu troškova prijevoza ne ostvaruje radnik koji ima službeni auto u stalnom korištenju i radnik kojem je odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe.

## **Naknada za korištenje privatnog automobila**

### **Članak 59.**

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini 0,40 eura po prijađenom kilometru sukladno posebnim propisima.

Odluku kojom se odobrava korištenje privatnog automobila u službene svrhe donosi zapovjednik.

## **Naknada za podmirivanje troškova prehrane radnika**

### **Članak 60.**

Radnik ima pravo na mjesečnu naknadu troškova prehrane u iznosu od 66,36 eura za dane neposrednog rada, a razmjerno broju dana u obračunskom mjesecu, ukoliko im prehrana ili naknada za prehranu nije osigurana na drugačiji način.

## **VIII. ZAŠTITA I SIGURNOST RADNIKA**

### **Zaštita na radu**

#### **Članak 61.**

Poslodavac će poduzimati mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući i mjere sprečavanja rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za siguran rad te brigu za potrebnu organizaciju i pripadajuća zaštitna sredstva uključujući i osobna zaštitna sredstva pridržavajući se odredbi Zakona o radu, Zakona o zaštiti na radu, te općih akata Poslodavca.

## **Osiguranje radnika**

### **Članak 62.**

Poslodavac je dužan osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja i profesionalne bolesti za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodno vrijeme tijekom 24 sata.

Poslodavac će s odgovarajućim osiguravajućim društvom sklopiti ugovor o osiguranju radnika za sljedeće slučajeve:

- smrt radnika do koje je došlo u obavljanju službene dužnosti na način da premija osiguranja iznosi minimalno 12 prosječnih bruto plaća kod Poslodavca,
- smrt zbog nezgode,
- smrt zbog bolesti,
- trajna nesposobnost za obavljanje vatrogasne službe zbog nezgode ili profesionalne bolesti,
- odgovornost za štetu prema trećim osobama.

## **Zdravlje i sigurnost na radu**

### **Članak 63.**

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

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

### **Članak 64.**

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

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

### **Članak 65.**

Radnik, na njegov pisani zahtjev, jednom u dvije godine, ima pravo na jedan specijalistički pregled, u ustanovi koju odredi Poslodavac, i to do iznosa od 160,00 eura.

## **IX. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD**

### **Zabrana otkazivanja zbog privremene nesposobnosti za rad**

### **Članak 66.**

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ili druge bolesti kojoj uzrok može biti i stres, te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

Zabrana iz stavka 1. ovoga članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.



## **Pravo povratka na prethodne poslove**

### **Članak 67.**

Radnik koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojeg ovlaštena osoba odnosno tijelo utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove koje je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

## **Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad**

### **Članak 68.**

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

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

## **Pravo zaposlenja na drugim poslovima**

### **Članak 69.**

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, ponuditi radniku obavljanje drugih poslova za koje je sposoban, koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja takvih poslova Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnosti radnika, izmijeniti raspored radnog vremena odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura poslove.

Ponuda drugih poslova iz stavka 1. ovoga članka mora biti u pisanom obliku.

Radnicima raspoređenima na drugo radno mjesto uslijed profesionalne bolesti ili nezgode na radu kod Poslodavca, a koji više ne mogu obavljati poslove sukladno Zakonu o vatrogastvu, zadržavaju koeficijente i način obračuna plaće dotadašnjeg radnog mjesta, ukoliko je to za njih povoljnije, sve do ispunjenja prvog uvjeta za mirovinu odnosno zbrinjavanja radnika na drugi odgovarajući način.

## **Prednost pri stručnom osposobljavanju**

### **Članak 70.**

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Poslodavac, za poslove koje može obavljati po ocjeni ovlaštene osobe odnosno tijela.

## **Otkaz u slučaju profesionalne nesposobnosti za rad ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti**

### **Članak 71.**

Poslodavac može otkazati radniku kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost Sindikata.

Sindikat će Poslodavcu dati suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako Poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove odnosno dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje

ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe odnosno tijela. Ako Sindikat uskrati suglasnost na otkaz, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

Radniku iz stavka 1. ovoga članka, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa utvrđenog člankom 36. ovoga Ugovora.

Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

## **X. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**

### **Donošenje odluka**

#### **Članak 72.**

Odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donose se u pisanom obliku s obrazloženjem i uputom o pravnom lijeku, te se dostavljaju radniku.

Odluke iz stavka 1. ovoga članka donosi zapovjednik ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika, Poslodavac će, kada je tako određeno zakonom, zatražiti prethodno mišljenje ili suglasnost Sindikata.

### **Zahtjev za zaštitu prava**

#### **Članak 73.**

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dana 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 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

### **Dostava odluka**

#### **Članak 74.**

Odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika dostavljaju se radniku neposrednom predajom u prostorijama Poslodavca.

Ako dostava nije moguća na način iz stavka 1. ovoga članka, Radniku se odluka dostavlja preporučeno uz dostavnicu putem pošte na adresu njegova prebivališta odnosno boravišta.

Radnik će svojim potpisom na primjerku odluke ili na dostavnici i naznakom datuma primitka potvrditi obavljenju dostavu odluke.

U slučaju odbijanja primitka odluke ili u slučaju nepoznate adrese radnika, dostava se obavlja isticanjem odluke na oglasnoj ploči Poslodavca.

Dostava se smatra obavljenom istekom roka od osam dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči Poslodavca.

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

### **Kolektivni višak radnika**

#### **Članak 75.**

Poslodavac kod kojeg bi u razdoblju od 90 dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovnim uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu

najmanje petorice radnika, dužan je pravodobno i na način propisan Zakonom o radu, savjetovati se s Sindikatom radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.

U višak radnika iz stavka 1. ovoga članka ubrajaju se radnici kojima će radni odnos prestati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom Poslodavca i radnika na prijedlog Poslodavca.

Na postupak iz stavka 1. ovoga članka primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o radu.

Radnik koji je utvrđen viškom odnosno za čijim je radom prestala potreba sukladno ovome članku ima pravo u roku od jedne godine prvenstvo u ponovnom primanju u radni odnos, ako se u tom vremenu ukaže potreba za obavljanjem istih poslova.

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

### **Članak 76.**

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

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

### **Članak 77.**

Sindikat se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno odredbama Ustava Republike Hrvatske, konvencija Međunarodne organizacije rada, zakona i ovoga Ugovora.

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

### **Članak 78.**

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

- prostoriju za rad i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, računala, telefaksa te drugih raspoloživih tehničkih pomagala,
- umnožavanje dokumenata koji su nužni za provedbu sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava radnika,
- ostale stručne ili tehničko-administrativne usluge koje su sindikatu potrebne za normalno obavljanje njegove zadaće uključujući i sredstva prijevoza,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine (uz prethodnu suglasnost radnika), te njeno prosljeđivanje na račun sindikata, a po potrebi i drugih davanja preko isplatnih lista, te
- izvješćivanje članstva putem oglasnih ploča i podjelu tiska.

## **Obavješćivanje**

### **Članak 79.**

Poslodavac je dužan pravodobno, istinito i cjelovito, a najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti Sindikat:

- o stanju i rezultatima poslovanja,
- o razvojnim planovima i njihovom utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika,
- o kretanju i promjenama u plaćama,
- o zaštiti i sigurnosti na radu i mjerama za njihovo poboljšanje, te
- o drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.

## **Obveza savjetovanja prije donošenja odluke**

### **Članak 80.**

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, Poslodavac se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom o namjeravanoj odluci te mu pravodobno dostaviti podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj radnika.

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

- donošenju pravilnika o radu,
- planu te razvoju i politici zapošljavanja i otkazu,
- pravnim, gospodarskim i socijalnim posljedicama koje za radnika mogu proizaći kao posljedica prenošenja ugovora na novog poslodavca,
- mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada,
- planu godišnjih odmora,
- rasporedu radnog vremena i noćnom radu,
- naknadama za izume i tehničko unapređenje,
- kolektivnom višku radnika.

Sindikat je dužan u roku od osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od pet dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci Poslodavcu.

Ako se Sindikat u roku iz stavka 3. ovoga članka ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

Poslodavac je dužan razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 2. ovoga članka i o tome pisanim putem obavijestiti sindikalnog povjerenika.

## **Suodlučivanje**

### **Članak 81.**

Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost Sindikata donijeti odluku o:

- otkazu sindikalnom povjereniku,
- otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnosti ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom,
- otkazu radniku kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od invalidnosti,
- o otkazu radniku starijem od 55 godina,
- o uvrštenju određenih kategorija osoba (trudnica, posvojitelja, roditelja djece sa težim smetnjama u razvoju i sl.) u zbrinjavanje viška radnika,
- o prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku,
- o imenovanju osobe ovlaštene za zaštitu osobnih podataka radnika.

Ako se Sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom Poslodavca.

Ako Sindikat uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.

### **Članak 82.**

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada, te o zauzetim stajalištima dužan je u roku od osam dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja ili zahtjeva pisanim putem izvijestiti Sindikat.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku radnika, kao i sva ostala pitanja važna za gospodarsko-socijalni položaj radnika.

## **Sudjelovanje u radu Vatrogasnog vijeća Poslodavca**

### **Članak 83.**

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

Predstavnik radnika u Vatrogasno vijeće Poslodavca biraju i opozivaju radnici na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, na način propisan Zakonom o radu i Zakonom o vatrogastvu za izbor radničkog vijeća koje ima jednog člana.

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

## **Provođenje mjera zaštite na radu**

### **Članak 84.**

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

- biti u sastavu Odbora za zaštitu na radu,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o zapažanjima radnika,
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a Poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz ili mišljenje, te
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike za rad na siguran način.

## **Zaštita sindikalnog povjerenika**

### **Članak 85.**

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, a bez suglasnosti Sindikata nije moguće:

- otkazati ugovor o radu ili
- na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Ako se Sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom Poslodavca.

Ako Sindikat uskrati suglasnost na otkaz, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostave očitovanja Sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti sudska odluka.

### **Članak 86.**

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Poslodavac je, sindikalnom povjereniku, pored prava iz stavka 1. ovoga članka, dužan omogućiti izostanak s rada, uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija u zemlji i u inozemstvu.

Sindikalni povjerenik koji profesionalno obavlja dužnost predsjednika Sindikata i kojemu za vrijeme obnašanja dužnosti miruje radni odnos, ima se pravo nakon isteka mandata, vratiti natrag u radni odnos na isto ili slično radno mjesto koje je imao prije odlaska na sindikalnu funkciju.

Mirovanje radnog odnosa i povratak na rad uređuje se pisanim sporazumom između Sindikata i Poslodavca.

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

### **Članak 87.**

U slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora ili drugog spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije (kolektivni radni spor) između potpisnika ovoga Ugovora koje ne bi 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 88.**

Postupak mirenja provodi miritelj kojeg stranke u sporu izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće ili koju sporazumno odrede.

#### **Članak 89.**

Postupak mirenja pokreće se dostavom pisane obavijesti o sporu jednog od potpisnika ovoga Ugovora Gospodarsko-socijalnom vijeću ili upravnom tijelu Primorsko-goranske županije u čijem je djelokrugu obavljanje povjerenih poslova državne uprave koji se odnose na poslove rada, a mora se dovršiti u roku od pet dana od dana dostave pisane obavijesti o sporu.

#### **Članak 90.**

Ako stranke Ugovora dogovore arbitražu, a ne dogovore drukčiji sastav i postupak arbitraže, primijenit će se odredbe Zakona o radu koje reguliraju arbitražu u slučaju poslova koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

### **XIII. ŠTRAJK**

#### **Članak 91.**

Ugovorne se strane za vrijeme trajanja ovoga Ugovora obvezuju na socijalni mir. Izuzetno, dozvoljen je štrajk radi solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovoga Ugovora ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima radnika u određenoj drugoj djelatnosti.

#### **Članak 92.**

Ako postupak mirenja ne uspije, Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova te zbog neisplate plaće, dijela plaće odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene do dana dospjeća.

#### **Članak 93.**

Štrajk se mora najaviti Poslodavcu najmanje sedam dana prije početka štrajka. U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka te način njegova provođenja. Štrajk se ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja.

#### **Članak 94.**

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor Sindikata, koji prati da li se štrajk održava na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprečavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima i obavlja druge poslove.

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

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

#### **Članak 95.**

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka Sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.

Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost.  
Poslodavac ne smije sprečavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa odredbama Zakona o radu i ovim Ugovorom.

#### **Članak 96.**

Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka utvrđuju se sukladno odredbama Zakona o radu.

#### **Članak 97.**

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom Ugovoru radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj, niti se smiju na bilo koji način prisiliti na sudjelovanje u štrajku.

#### **Članak 98.**

Plaća i dodaci na plaću mogu se radniku koji je sudjelovao u štrajku umanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

#### **Članak 99.**

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

### **XIV. TUMAČENJE ODREDBI UGOVORA**

#### **Članak 100.**

Za tumačenje odredbi i praćenje primjene ovoga Ugovora, ugovorne strane imenuju zajedničko povjerenstvo u roku od 30 dana od dana potpisivanja ovoga Ugovora.

Povjerenstvo iz stavka 1. ovoga članka ima pet članova, od kojih i Poslodavac i Sindikat imenuju po dva člana, a jednog člana imenuju zajednički ugovorne strane.

#### **Članak 101.**

Na pisani zahtjev jedne od ugovornih strana, povjerenstvo iz članka 100. ovoga Ugovora dužno je dati pisano tumačenje u roku od 30 dana od dana primitka zahtjeva.

Ugovorne strane dužne su se pridržavati tumačenja danog od strane Povjerenstva.

### **XV. IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA**

#### **Članak 102.**

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora.

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

#### **Članak 103.**

Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

#### **Članak 104.**

Pregovore o obnovi ovoga Ugovora, ugovorne strane započeti će najmanje 60 dana prije isteka vremena na koji je Ugovor zaključen.

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

### **Članak 105.**

Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme od četiri godine.

### **Članak 106.**

Ugovorne strane suglasne su da je ovaj Ugovor sklopljen danom potpisivanja ugovornih strana, a primjenjuje se od 1. srpnja 2023. godine.

### **Članak 107.**

Ovaj Ugovor sastavljen je u šest primjeraka, od kojih svaka ugovorna strana zadržava po dva primjerka.

### **Članak 108.**

Ovaj Ugovor objavit će se u "Službenim novinama Grada Rijeke".

KLASA:500-02/23-01/93  
URBROJ: 2170-1-10-00-23-1  
Rijeka, 28. lipnja 2023. godine

**GRAD RIJEKA**

**Gradonačelnik**

**Marko Filipović**

**POSLODAVAC**

**Zapovjednik**

**Hinko Mance**

**SINDIKAT**

**Predsjednik**

**Frane Žudić**