



ISO 9001



ISO 27001



IQNet SR-10



Cro Cert

Temeljem članka 77. i 78. Kolektivnog ugovora za zaposlene u DCZR Veruda-Pula (URBROJ: 891-01-3/19 od 31.7.2019. g.) i članka 61. Statuta Grada Pula-Pola („Službene novine“ Grada Pule br. 07/09, 16/09, 12/11, 1/13 i 2/18), Gradonačelnik Grada Pule dana 23. rujna 2019. godine, donosi

RJEŠENJE

o i imenovanju člana komisije u Zajedničku komisiju za tumačenje odredaba i praćenje primjene Kolektivnog ugovora u DCZR Veruda - Pula

I.

Elvira Krizmanić Marjanović imenuje se članom Zajedničke komisije za tumačenje odredaba i praćenje primjene Kolektivnog ugovora za zaposlene u DCZR Veruda - Pula.

II.

Imenovana članica će zajedno sa članovima/članicama koje imenuje Sindikat Istre, Kvarnera i Dalmacije te sa članom/članicama koje imenuje DCZR Veruda – Pula , davati tumačenje odredaba i praćenje primjene Kolektivnog ugovora za zaposlene u DCZR Veruda – Pula.

III.

Ovo Rješenje stupa na snagu danom donošenja.

KLASA:022-05/19-01/192

URBROJ:2168/01-04-01-0431-19-3

Pula, 23. rujna 2019.

GRADONAČELNIK
Boris Miletić

Sindikata Istre, Kvarnera i Dalmacije, sindikalna podružnica DCZR Veruda - Pula
(u daljnjem tekstu: **Sindikata**) zastupana po sindikalnoj povjerenici Marini Koroman

i

Poslodavac, putem ovlaštenih predstavnika, zastupan po opunomoćeniku Draganu Poropatu (u daljnjem tekstu: **Poslodavac**) dana 31. srpnja 2019. godine zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U DCZR VERUDA - PULA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze ugovornih stranaka, te prava iz rada i temeljem rada radnika Dnevnog centra za rehabilitaciju Veruda - Pula, Budicinova 23, Pula OIB (u daljnjem tekstu Ustanova).

Članak 2.

Pojedini pojmovi u ovom Ugovoru imaju sljedeće značenje:

POSLODAVAC je Dnevni centar za rehabilitaciju Veruda Pula čiji su osnivački gradovi: Pula, Poreč, Rovinj, Vodnjan, Umag, Novigrad, Buzet, Buje, Labin, Pazin i općine: Medulin i Vrsar.

RADNICI su osobe zaposlene u Ustanovi na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim ili skraćenim radnim vremenom i radnici koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

Riječi i pojmovi koji imaju rodno značenje korišteni u ovom Ugovoru odnose se jednako na muški i ženski rod bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu.

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se na sve zaposlene neposredno, osim u slučajevima kada su pojedina pitanja za radnike povoljnije uređena drugim propisima i općim aktom Ustanove. Na pitanja koja nisu uređena ovim Ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona o radu, Zakona o socijalnoj skrbi i drugi odgovarajući propisi i opći akti.

Članak 4.

Ugovorne strane suglasne su da će poštivati načela međusobne suradnje u području radnih odnosa, načela socijalnog mira i partnerstva, mirnog rješavanja sporova, kolektivnog pregovaranja te da će se suzdržavati od štrajka.

Ako zbog promjenjenih okolnosti koje nisu postojale, niti su bile poznate u trenutku zaključivanja Ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredbi Ugovora izvršavati ili bi joj to bilo znatno otežano, obvezuje se da neće jednostrano prekršiti ovaj Ugovor, nego će drugoj strani predložiti izmjenu Ugovora.

Članak 5.

Ugovorne strane se obvezuju osigurati pravilnu primjenu i poštivanje odredbi ovog Ugovora i suzdržavati se od djelovanja koje bi štetilo njegovoj provedbi.

II. ZASNIVANJE I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

1. Sklapanje i trajanje ugovora o radu

Članak 6.

Zasnivanje i prestanak radnog odnosa regulirani su odredbama Zakona o radu, Zakona o socijalnoj skrbi i drugim pojedinačnim zakonima koji uređuju pojedinu djelatnost.

III. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 7.

Puno radno vrijeme radnika u Ustanovi, uključujući i dnevni odmor, iznosi 40 sati tjedno.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 8.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada narav i opseg posla, odnosno organizacija rada, ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

Rad u nepunom radnom vremenu može se raspodijeliti u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Ukoliko radnik ima Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom s drugim poslodavcem, poslodavac će maksimalno prilagoditi uvjete rada potrebama radnika pod uvjetom da to ne ometa djelovanje poslodavca.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 9.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Poslovi na kojima se skraćeno radi te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa, skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

4. Prekovremeni rad

Članak 10.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke 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.

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

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

Članak 11.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radniku koji radi sa skraćenim radnim vremenom iz zdravstvenih razloga,
- malodobnom radniku,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad može raditi prekovremeno trudnica, roditelj djeteta do tri godine starosti, te samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti.

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se ravnatelju.

5. Raspored radnog vremena

Članak 12.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana, u pravilu od ponedjeljka do petka.

Članak 13.

Radnik je dužan započeti rad u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.

Radnik ne smije za trajanja radnog vremena napuštati radni prostor, osim ako za to ima opravdan razlog.

Opravdanost razloga iz stavka 2. ovoga članka utvrđuje ravnatelj ili druga ovlaštena osoba.

IV. ODMOR I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 14.

Svi radnici Ustanove koji rade najmanje šest sati dnevno imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta koja se ubraja u radno vrijeme

Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac uz savjetovanje sa Radničkim vijećem odnosno sa sindikalnim povjerenikom.

2. Dnevni odmor

Članak 15.

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno između dva uzastopna radna dana.

3. Tjedni odmor

Članak 16.

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

4. Godišnji odmor

Članak 17.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana).

Radnik koji se prvi puta zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.

Članak 18.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 17. ovog Ugovora, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Članak 19.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na zakonski minimum godišnjeg odmora dodaju dodatni dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi duže od 35 radnih dana u godini.

Kriteriji utvrđivanja godišnjeg odmora:

a) prema dužini radnog staža:

– od 1 do 3 godina	1 radni dan
– od 3 do 5 godina	2 radna dana
– od 5 do 10 godina	3 radna dana
– od 10 do 15 godina	4 radna dana
– od 15 do 20 godina	5 radnih dana
– od 20 do 25 godina	6 radnih dana
– od 25 do 30 godina	7 radnih dana
– više od 30 godina	8 radnih dana.

b) prema složenosti poslova:

– poslovi VSS	5 radnih dana
– poslovi VŠS	4 radna dana
– poslovi SSS, VKV, i KV	3 radna dana
– poslovi PK, NK	2 radna dana

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

– roditelju teže hendikepiranog djeteta	3 radna dana
– samohranom roditelju djeteta mlađeg od 10 godina	2 radna dana
– roditelju djeteta mlađeg od 7 godina	2 radna dana
– roditelju dva ili više djeteta mlađih od 10 godina	2 radna dana

d) prema uvjetima rada

- neposredni rad s djecom	2 radna dana
- terapijski rad sa djecom	2 radna dana
- doprinos radnika na radu prema ocjeni rukovoditelja	od 1 do 3 dana

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje te blagdani i neradni dani.

Članak 20.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako narav i potrebe organizacije posla ne zahtijevaju drugačije korištenje godišnjeg odmora.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

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

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine .

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik 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, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Radnik ima pravo koristiti dva dana godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti, najmanje dva dana ranije.

Članak 21.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac najkasnije do 30. travnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike.

Prigodom određivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge.

Članak 22.

Na temelju plana godišnjih odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac polazeći od potreba organizacije rada i mogućnosti za odmor radnika.

Radnik se ne može odreći prava na korištenje godišnjeg odmora, niti mu se to pravo može uskratiti ako ispunjava uvjete utvrđene zakonom i ovim Ugovorom.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.

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

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

Troškovima iz stavka 4. ovog 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 prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

5. Plaćeni dopust

Članak 23.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- | | |
|---|---------------|
| – sklapanja braka | 5 radnih dana |
| – sklapanje braka djeteta radnika | 2 radna dana |
| – rođenje ili posvojenje djeteta | 5 radnih dana |
| – smrti bračnog druga, djeteta, roditelja, maćehe, očuha, posvojenika, posvojitelja, staratelja i unuka radnika | 5 radnih dana |
| - smrti braće i sestara radnika, te roditelja ili braće i sestara radnikovog bračnog druga | 2 radna dana |
| - smrti ostalih srodnika: djedova, baka, pradjedova, prabaka i praunučadi radnika, te djedova i baka radnikovog bračnog druga | 1 radni dan |
| - selidbe radnika | 3 radna dana |
| – otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda | 5 radnih dana |
| – teške bolesti člana uže obitelji ili roditelja | 3 radna dana |
| – za dobrovoljne davaoce krvi, za svako davanje | 2 radna dana |
| – nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama | 1 radni dan |

Pojam bračni drug obuhvaća sve oblike životnog partnerstva.

Ako se istom radniku tijekom kalendarske godine ponovi smrtni slučaj iz stavka prvog ovog članka odobrava mu se dopust u utvrđenom trajanju, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

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

U dane plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

Članak 24.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, na koje je radnik upućen od poslodavca ili uz njegovu suglasnost, te za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, radnik ima pravo:

- na plaćeni dopust radi pripremanja i polaganja ispita na višoj, visokoj školi ili fakultetu, u trajanju od 10 radnih dana za svaku kalendarsku godinu,
- na plaćeni dopust do 10 radnih dana za obrazovanje za potrebe radničkog vijeća i sindikalnog rada prema programu osposobljavanja usvojenom na radničkom vijeću, odnosno nadležnom tijelu sindikata,
- na plaćeni dopust do 10 radnih dana za vrijeme trajanja osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od poslodavca,.

Članak 25.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 23. i 24. ovog Ugovora donosi poslodavac na temelju pismenog zahtjeva radnika.

6. Neplaćeni dopust

Članak 26.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u toku jedne godine u trajanju do 30 dana pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova .

Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj i to u slijedećim slučajevima:

- učešće u sportskim i drugim natjecanjima i skupovima,
- učešće u radu drugih udruga.,
- stručno obrazovanje za osobne potrebe,
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- njege člana uže obitelji,
- liječenje na osobni trošak,
- zbog drugih osobnih potreba.

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

VI. ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU

1. Zaštita radnika

Članak 27.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, oprem, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na siguran način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida, u skladu sa posebnim propisima.

Poslodavac je dužan radnicima osigurati viši standard zdravstvene zaštite putem redovitog godišnjeg sistematskog pregleda te dodatnog zdravstvenog osiguranja.

Članak 28.

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

Radnik je obavezan pristupiti sistematskom zdravstvenom pregledu u rokovima utvrđenim medicinskom procjenom opasnosti.

Članak 29.

Radnik, koji u slučaju ozbiljne, prijetće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u lošiji položaj zbog svog postupka. Takav radnik uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja, ljudi ili imovine.

Prava iz prethodnog stavka ne primjenjuju se u slučaju rata ili neposredne ratne opasnosti kao i slučaju elementarnih nepogoda i katastrofa.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 30.

Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada.

Prikupljaju se i vode sljedeći podaci:

- ime i prezime radnika,
- spol,
- dan, mjesec i godina rođenja,
- mjesto rođenja, općina-grad i županija,
- prebivalište i adresa (mjesto, općina-grad i županija),
- mjesto rada (mjesto, općina-grad i županija),
- zanimanje,
- školska sprema,
- stručno obrazovanje,
- poslovi, radno mjesto na kojem radnik radi,
- radno vrijeme radnika u satima,
- radni staž do zaposlenja kod poslodavca,
- da li je ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme,
- da li je radnik invalid rada ili umirovljenik,
- zaposlenje kod drugog poslodavca,
- datum zasnivanja radnog odnosa,
- datum prestanka radnog odnosa,
- razlog prestanka radnog odnosa.

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

Članak 31.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

O prikupljanju, obradi, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku poslodavac će donijeti odluku, uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika, kao i imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.

3. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 32.

Poslodavac je dužan osigurati uvjete rada u kojima radnici za vrijeme obavljanja posla neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

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

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 33.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba).

Odluke koje ovlaštena osoba donese u postupku zaštite dostojanstva radnika smatraju se odlukama poslodavca.

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se internim aktom poslodavca primjenjujući odredbe Zakona o radu kojima je uređen institut zaštite dostojanstva radnika.

VI. PLAĆE I NAKNADE

1. Plaće

Članak 34.

Plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Plaća pripravnika obračunava se u visini od 80% osnovne plaće radnog mjesta na koje je raspoređen te isti ostvaruje sva prava i obveze iz radnog odnosa i u svezi sa radnim odnosom kao i drugi radnici.

Članak 35.

Plaća se isplaćuje u novcu za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća, dodaci na plaću i naknada plaće isplaćuju se najkasnije petnaestog dana u tekućem mjesecu, za prethodni mjesec.

Na zahtjev radnika poslodavac je obavezan iz plaće radnika obustavljati i podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s isplatom plaće.

Članak 36.

Ako radnik, pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen, obavlja po nalogu ravnatelja i poslove odsutnog radnika dulje od 7 dana, ima pravo na plaću po koeficijentu radnog mjesta čije poslove obavlja ako je za njega povoljnije, a razmjerno obimu i vremenu obavljanja takvih poslova

Članak 37.

Koeficijent složenosti radnih mjesta utvrđuje se kako slijedi;

NAZIV RADNOG MJESTA	STRUČNA SPREMA	KOEFICIJENT
RAVNATELJ	VSS	3.60

TAJNIK	VSS	2.00
VODITELJ ODJELA	VSS	2.30
VODITELJ RAČUNOVODSTVNIH POSLOVA	VSS	2.00
RAČUNOVODSTVENI REFERENT	SSS	1.40
EDUKATOR REHABILITATOR	VSS	2.18
EDUKATOR REHABILITATOR ODGOJITELJ	VSS	2.18
LOGOPED	VSS	2.18
PSIHOLOG	VSS	2.18
SOCIJALNI RADNIK	VSS	2.18
ODOGJITELJ	VŠS	1.79
FIZIOTERAPEUT I	VŠS	1.79
FIZIOTERAPEUT II	SSS	1.50
RADNI TERAPEUT	VŠS	1.79
RADNI INSTRUKTOR	SSS	1.50
MEDICINSKA SESTRA/TEHNIČAR	SSS	1.50
VOZAČ/PRATITELJ	SSS	1.25
KUHARICA	SSS	1.30
POMOĆNA KUHARICA	KV	1.00
NJEGOVALJICA	KV	1.15
SPREMAČICA	OŠ	1.00

Članak 38.

Radnik ima pravo na povećanje plaće u sljedećim slučajevima:

- za prekovremeni rad za 50%
- za rad na dane blagdane i neradne dane utvrđene zakonom za 150 %,
- za rad subotom za 25%
- za smjenski rad za 25%
- za noćni rad za 40%
- za rad nedjeljom za 35%
- za dvokratni rad za 10%

Članak 39.

Prekovremenim radom priznaju se samo odrađeni sati radnika iznad norme neposrednog rada s djecom, odnosno odrađeni sati ostalih radnika iznad 40 sati tjedno.

Poslodavac je obvezan svakom zaposleniku platiti prekovremeni rad.

Uvećanje osnovne plaće za izvršeni prekovremeni rad isplaćuje se s plaćom za mjesec u kojem je prekovremeni rad izvršen.

Iznimno, ako zaposlenik to želi, poslodavac će na njegov pisani zahtjev umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, odobriti korištenje jednog ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada), sukladno mogućnostima organizacije rada.

Plaćeni prekovremeni rad i korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada međusobno se isključuju.

2. Naknada plaće

Članak 40.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario kao da je radio u vrijeme:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom,
- državnog blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- kada odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu,
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonom i drugim propisima.

Članak 41.

Za rad u radničkom vijeću član radničkog vijeća, odnosno sindikalni povjerenik koji preuzima ulogu radničkog vijeća, ima pravo na naknadu plaće za broj sati utvrđen zakonom ili sporazumom poslodavca i radničkog vijeća – sindikata, u visini prosječne satnice ostvarene za sate rada u mjesecu za koji mu pripada naknada.

Članak 42.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolesti do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 80 % od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo bolovanje.

Naknada u 100% iznosu osnovne plaće pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu ukoliko istu nije sam skrivio.

VII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

1.Regres za godišnji odmor

Članak 43.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini neoporezivog iznosa određenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

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

Pravo na regres ostvaruju radnici koji su u Ustanovi proveli neprekidno 6 mjeseci rada u godini u kojoj ostvaruju pravo na regres i još uvijek su u radnom odnosu na dan isplate istog.

2. Otpremnina

Članak 44.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri prosječne mjesečne plaće u Ustanovi .

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplatit će se radniku posljednjeg dana rada.

Članak 45.

Pod pojmom « prosječna mjesečna plaća » iz članka 53, ovog ugovora podrazumjeva se prosječna plaća u Ustanovi , isplaćena u prethodnoj godini.

3. Jubilarne nagrade

Članak 46.

Radnik stječe pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidan rad u ustanovi nakon navršenih deset (10) godina radnog staža.

Neprekidnim radnom iz stavka 1. ovog članka smatra se rad u pravnim prednicima Ustanove socijalne skrbi koji je nastavljen u Ustanovi.

U slučaju stavka 1 ovog članka isplaćuje se radniku za svakih navršenih pet godina radnog staža počevši od punih deset (10) godina radnog staža u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, uz plaću za mjesec u kojem je stekao pravo na isplatu jubilarne nagrade.

4. Poklon djeci radnika

Članak 47.

U povodu Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti, u visini iznosa kojeg će Grad Pula isplatiti svojim djelatnicima.

Naknada se može isplatiti do kraja godine u kojoj je dijete navršilo 15 godina života.

5. Dar u naravi

Članak 48.

Radniku pripada pravo na dar u naravi u visini iznosa kojeg će Grad Pula isplatiti svojim djelatnicima.

Pravo na isplatu iz st. 1. ovog članka pripada radnicima koji su neprekidno proveli u Ustanovi 6 mjeseci i nalaze se u radnom odnosu u Ustanovi na dan isplate.

6. Solidarna pomoć

Članak 49.

Radnik ili članovi njihove obitelji ostvaruju pravo na pomoć u slučaju smrti radnika ili članova njihove obitelji (bračnog druga, djeteta, roditelja, očuha ili maćehe) do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, koje pravo mogu ostvariti u trenutku nastanka tog događaja.

Radnik ima pravo na jednokratnu pomoć (potporu) po osnovi bolovanja dužeg od 90 (devedeset dana) do visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak u godini nastanka istog.

Radniku pripada pravo na nabavu prijeko potrebnih medicinskih pomagala ili lijekova za radnika i dijete ili supružnika do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

7. Troškovi službenih putovanja i dnevnice

Članak 50.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

- od 8 do 12 sati isplaćuje se 50% iznosa pune dnevnice,
- duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnic.

Isplata dnevnice i putnih troškova iz prethodnih odredbi ovog članka vrši se po nalogu ravnatelja Ustanove.

8. Putni troškovi

Članak 51.

Radnik koji živi u mjestu rada ima pravo na naknadu troškova za prijevoz na posao i s posla u visini iznosa mjesečne karte javnog gradskog prijevoza za prvu zonu.

Radnik koji ne živi u mjestu rada ima pravo na naknadu troškova za prijevoz na posao i s posla u visini iznosa mjesečne karte javnog prigradskog prijevoza ovisno o udaljenosti, a najviše do 3. zone.

Za radnike koji od prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada nemaju organiziranog javnog prijevoza na način utvrđen u stavku 1. i stavku 2. ovog članka, način i visina naknade troškova prijevoza na posao i s posla odrediti će se posebnom Odlukom poslodavca.

Naknada troškova prijevoz na posao i s posla isplaćuje se radniku jednom mjesečno prilikom isplate plaće, a prema evidenciji prisutnosti na radu.

Ukoliko je radnik kupio mjesečnu kartu za mjesec koji slijedi, a nije iz opravdanog razloga istu koristio (privremena nesposobnost za rad ili plaćeni dopust), priznat će mu se pravo na naknadu za prijevoz na posao i s posla u visini iznosa iz st. 2. ovoga članka pod uvjetom da je istu dostavio poslodavcu.

Članak 52.

Ako je ravnatelj odobrio radniku korištenje privatnog vozila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

9. Osiguranje radnika

Članak 53.

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

Ugovorne stranke suglasne su da se Dodatkom ovom Ugovoru mogu urediti i drugi oblici i prava iz kolektivnog osiguranja.

IX. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKATI I SKUP RADNIKA

1. Radničko vijeće

Članak 54.

Poslodavac će, ako radnici odluče utemeljiti radničko vijeće, osigurati potrebne uvjete za rad radničkog vijeća.

Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća uredit će se sporazumom između radničkoga vijeća i poslodavca.

Ravnatelj je odgovoran za pravodobno dostavljanje podataka radničkom vijeću u slučajevima kada je zakonom propisana obveza obavješćivanja, prethodnog savjetovanja ili pribavljanja suglasnosti radničkog vijeća na određene odluke.

2. Sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća

Članak 55.

Ako radnici ne utemelje radničko vijeće njegova prava i obveze ima sindikalni povjerenik.

3. Međusobna prava i obveze poslodavca i sindikata

Članak 56.

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

Članak 57.

Predstavnici poslodavca obvezuju se na partnerski odnos sa Sindikatom što podrazumijeva uzajamno uvažavanje i poštivanje, te kontinuiranu suradnju.

Članak 58.

Sindikat se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom te da svoje djelovanje neće provoditi na način koji će štetiti djelotvornosti rada i poslovanja Ustanove.

Članak 59.

Sindikat je dužan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 60.

Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće sindikalni povjerenik, odnosno član izvršnog tijela po odluci Sindikata, ostvaruje u ovisnosti o broju članova Sindikata u ustanovi i to tako da za svakog člana Sindikata ima pravo na tri sata aktivnosti s naknadom plaće tijekom kalendarske godine.

Pored broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. ovoga članka poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno članu izvršnog tijela po odluci Sindikata, omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija.

Članak 61.

Za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti u Ustanovi sindikalnom povjereniku, bez suglasnosti sindikata ne može se :

- otkazati ugovor o radu;
- premjestiti na drugo radne poslove u okviru Ustanove bez njegove suglasnosti, niti staviti na raspolaganje.
- protiv njega pokrenuti disciplinski postupak radi povrede iz radnog odnosa

Za vrijeme obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti prozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Članak 62.

Poslovodna tijela i tijela upravljanja poslodavca obvezna su razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada.

O zauzetim stavovima dužni su u roku 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat.

Članak 63.

Poslovodno tijelo poslodavca je obvezno sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, omogućiti neophodan pristup radnom mjestu u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

Poslovodno tijelo poslodavca je također obvezno sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj radnika, kao što su: prijedlozi odluka i pravilnik o radu kojim se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika, najmanje 15 dana prije planiranog dana donošenja te odluke.

Poslovodno tijelo poslodavca obvezno je u pismenoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

Članak 64.

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

- prostoriju za sindikalni rad u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti,
- slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima, po odluci Sindikata,
- oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju radnika,
- obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obračuna plaća i doznačivanja članarine na račun Sindikata, a temeljem pisane izjave člana Sindikata.

Poslodavac će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojima bi pojedini sindikat u Ustanovi bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.

Poslodavac će svaki mjesec po obračunu plaće Sindikatu dostaviti popis radnika kojima je uskraćena sindikalna članarina za taj Sindikat i iznos iste, uz uvjet da je Sindikat prethodno pribavio privolu radnika za prikupljanje, obradu i prijenos osobnih podataka.

Članak 65.

Ako radničko vijeće nije izabrano, sva njegova ovlaštenja i prava preuzimaju jedan ili više sindikalnih povjerenika (sindikalno vijeće), o čemu odlučuje Sindikat u ustanovi.

Broj sindikalnih povjerenika sindikalnog vijeća s pravima iz prethodnog stavka ne može biti veći od broja članova radničkog vijeća da je ono ustrojeno.

Ukoliko sindikalni povjerenik nije u mogućnosti obnašati ulogu radničkog vijeća zbog objektivnog razloga, a potrebno je učešće radničkog vijeća u donošenju nekih odluka, poslodavac je dužan o tome odmah obavijestiti Sindikat koji može donijeti odluku da drugi povjerenik privremeno ili trajno preuzme ulogu radničkog vijeća.

Kada zamjenjuje radničko vijeće sindikalni povjerenik, odnosno članovi sindikalnog vijeća, imaju pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom, a koja se utvrđuje prema broju članova koje bi imalo radničko vijeće.

Kada sindikalni povjerenik obavlja funkciju radničkog vijeća zaključuje s poslodavcem, sporazum o odnosima između poslodavca i radničkog vijeća predviđene odredbama Zakona o radu.

4., Radničko vijeće i štrajk

Članak 66.

Članovi radničkih vijeća, članovi Sindikata, odnosno sindikalni povjerenici, mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti uključujući i organiziranje štrajka, ali ne u ime radničkog vijeća već isključivo u ime Sindikata.

5. Mirno rješavanje sporova

Članak 67.

Ako nastane kolektivni spor između ugovornih stranaka koji nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem provest će se postupak sukladno odredbama Zakona o radu, odnosno odredbama pravilnika koji uređuje način izbora miritelja i provođenje postupka mirenja.

Članak 68.

Troškove mirenja i arbitraže snose obje stranke na jednake dijelove.

IX. ŠTRAJK

1. Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštanje štrajka

Članak 69.

Za vrijeme važenja ovog Ugovora Sindikat neće štrajkati radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena i u čijoj primjeni nema spora.

Zabrana štrajka iz stavka 1. ovog članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora oko izmjene ili dopune ovog Ugovora.

Ugovorne se stranke za vrijeme primjene ovog Ugovora obvezuju na socijalni mir.

Iznimno dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima radnika u određenoj djelatnosti.

2. Donošenje odluke o štrajku

Članak 70.

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.

Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja u svezi sa štrajkom koja nisu riješena ovim Ugovorom, primijenit će se pravila Sindikata.

3. Zabrana ometanja štrajka

Članak 71.

Poslodavci ne smiju sprečavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

4. Najava štrajka

Članak 72.

Najava štrajka i ostala pitanja vezana uz štrajk uređena su odredbama Zakona o radu.

5. Rukovođenje štrajkom

Članak 73.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor Sindikata.

U ustanovama koje su uključene u štrajk mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.

Članovi štrajkaškog odbora ne mogu se odrediti da rade za vrijeme štrajka.

6. Obveze i ovlasti štrajkaškog odbora

Članak 74.

Štrajkaški odbor Sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati da li se štrajk odvija 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.

7. Poslovi koji se ne mogu prekidati

Članak 75.

Na prijedlog poslovnog tijela poslodavca Sindikat i poslovno tijelo poslodavca sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Poslovi potrebni za opsluživanje onih radnika koji dobrovoljno žele raditi, a nisu određeni za obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati, ne mogu se proglasiti poslovima koji se ne smiju prekidati.

Pri određivanju poslova koji se ne smiju prekidati valja voditi računa o tome da se njima obuhvati najmanji mogući broj radnika, a da se poslovi učinkovito izvrše.

Poslovi koji se ne smiju prekidati su njega i prehrana korisnika te poslovi vezani uz sigurnost i zdravlje korisnika.

8. Prava sudionika štrajka

Članak 76.

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.

Sudioniku štrajka mogu se plaća i dodaci na plaću, osim doplatka za djecu, smanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku o čemu se dogovaraju Poslodavac i štrajkaški odbor.

X. TUMAČENJE UGOVORA

1. Osnivanje i ovlasti komisije za tumačenje

Članak 77.

Ugovorene stranke osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje u roku od 30 dana od zaključenja ovog Ugovora, koja broji 5 članova od kojih svaka stranka imenuje po 2 predstavnika, a jedan član se imenuje iz redova stručnih radnika izvan Ustanove kojeg imenuju Osnivači.

Komisija za tumačenje ovog Ugovora:

- daje tumačenje odredaba ovog Ugovora,
- prati izvršavanje ovog Ugovora i izvještava obje stranke o kršenju Ugovora,
- obavlja druge poslove određene ovim Ugovorom.

Članak 78.

U radu Komisije mora učestvovati bar jedan predstavnik Poslodavca i Sindikata.

Komisija donosi svoje odluke konsezzusom.

Ugovorne stranke dužne su se pridržavati danog tumačenja.

Članak 79.

Na zahtjev jedne od ugovornih stranaka komisija za tumačenje dužna je dati tumačenje ovog Ugovora u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 80.

Svaka ugovorna stranka može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Stranka kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga. U protivnom stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

Članak 81.

Poslodavac je dužan uskladiti opće akte s odrednicama Ugovora, a najkasnije u roku od 60 dana nakon potpisivanja Ugovora, ako Zakonom nije propisan kraći rok.

Članak 82.

Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

Najmanje 30 dana prije isteka roka za koji vrijedi ovaj Ugovor stranke su obvezne očitovati se o namjeri njegovog produženja, odnosno u istom roku pokrenuti postupak za zaključivanje novog Kolektivnog ugovora.

Članak 83.

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

Članak 84.

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme, a primjenjuje se od 01. siječnja 2020. godine.

Od 01. siječnja 2020. godine utvrđuje se osnovica za obračun plaće u iznosu od 4.484,40kn.

Osnovica za izračun plaće radnika utvrđuje se Kolektivnim ugovorom, odnosno posebnim dodatkom Ugovoru, svake godine prije donošenja proračuna Grada Pule za slijedeću godinu.

Ako se ugovorne strane do donošenja Proračuna Grada Pule za slijedeću godinu ne dogovore o osnovici za izračun plaće, osnovicu će utvrditi odlukom Gradonačelnik Grada Pule.

Iznos osnovice iz stavka 3. ovog članka ne može biti manji od iznosa osnovice o kojoj je prethodno postignut dogovor ugovornih strana.

U Puli, 31. srpnja 2019. god.

Ur. broj: 891-01-3/19

ZA POSLODAVCA:

Dragan Poropat, opunomoćenik



SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE

Rajko Kutlača, opunomoćenik



SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE
sindikalna podružnica DCZR Veruda - Pula

Marina Koroman
Sindikalni povjerenik

KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u DCZR Veruda

registriran upisom u Knjigu evidencije kolektivnih
ugovora pod rednim brojem 296/19,

dana 22.8.2019.

U Pazinu, 22.8.2019.

