

ZAGREBAČKA ŽUPANIJA, Zagreb, Ulica grada Vukovara 72., OIB: 07132269553 koju zastupa
Župan mr. sc. Stjepan Kožić, dipl.ing.

i

SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA REPUBLIKE HRVATSKE,
Zagreb, Trg kralja P. Krešimira IV. br. 2. OIB: 85709856921 kojeg zastupa predsjednik Sindikata
Boris Pleša, dipl. politolog i

Podružnica zaposlenih u upravnim tijelima Zagrebačke županije, koju zastupa povjerenica
Kristina Mikšaj, dipl. iur.

sklopili su dana 3. travnja 2013. godine slijedeći

K O L E K T I V N I U G O V O R
za zaposlene u upravnim tijelima
Zagrebačke županije

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovaj Kolektivni ugovor (u daljnjem tekstu: Ugovor) sklapaju Zagrebačka županija (u daljnjem tekstu: Poslodavac) kao poslodavac i Sindikat državnih i lokalnih službenika i namještenika Republike Hrvatske (u daljnjem tekstu: Sindikat) u ime svojih članova kao posloprimaca.

Ovim se Kolektivnim ugovorom na razini Zagrebačke županije utvrđuju međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora.

Ugovorom se utvrđuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada djelatnika upravnih tijela Zagrebačke županije (u daljnjem tekstu: Županijska uprava).

Članak 2.

Pod pojmom djelatnici, u smislu ovog Ugovora, podrazumijevaju se službenici i namještenici zaposleni u upravnim tijelima Zagrebačke županije, a koji su zaposleni kod Poslodavca na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom, te vještbenici.

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako pojedina pitanja za djelatnike nisu povoljnije uređena drugim propisom ili općim aktom.

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

Članak 4.

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

II. PRIJAM U SLUŽBU

Članak 5.

Djelatnici se primaju u službu na temelju natječaja odnosno oglasa ili na drugi način sukladno Zakonu.

Članak 6.

Djelatnicima koji se u službu primaju na neodređeno vrijeme određuje se probni rad u trajanju od 3 (tri) mjeseca, sukladno Zakonu.

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

Ocjenu rada djelatnika za vrijeme probnog rada utvrđuje neposredno nadređeni djelatnik, koji prati rad djelatnika tijekom probnog rada.

Članak 7.

Ako neposredno nadređeni djelatnik ocijeni da djelatnik na probnom radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada, odnosno da njegove radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, dostavit će ovlaštenoj osobi prijedlog za prestanak službe djelatnika otkazom, najkasnije do posljednjeg dana probnog rada.

Članak 8.

Na temelju prijedloga neposredno nadređenog djelatnika, ovlaštena osoba dužna je donijeti rješenje o prestanku službe djelatnika u roku od 8 (osam) dana od isteka probnog rada.

Ako ovlaštena osoba ne donese rješenje o prestanku službe djelatniku u roku iz stavka 1. ovog članka smatrat će se da je djelatnik zadovoljio na probnom radu.

Članak 9.

Djelatniku koji je za vrijeme probnog rada bio odsutan zbog opravdanih razloga (bolest, mobilizacija i drugo) probni se rad produžuje za onoliko dana koliko je bio opravdano odsutan.

Članak 10.

Ako su stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeni Zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određene struke ili radnog mjesta, ovlaštena osoba može primiti osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje na stručno osposobljavanje i bez zasnivanja radnog odnosa .

Ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa mora se sklopiti u pisanom obliku.

Osobe iz stavka 1. ovog članka nemaju status službenika.

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

III. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Radno vrijeme

Članak 11.

Puno radno vrijeme djelatnika je 40 (četrdeset) sati tjedno.

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

Dnevno radno vrijeme ne može biti kraće od 6 (šest) niti duže od 12 (dvanaest) sati, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Djelatnik mora biti obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed u pisanom obliku s točno naznačenim satom početka rada, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada i drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe o čemu je djelatnika nužno u pisanom obliku obavijestiti najmanje 24 sata unaprijed

Članak 12.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju radnog vremena.

Na zahtjev djelatnika ili na zahtjev sindikalnog povjerenika čelnik upravnog tijela dužan je dostaviti evidenciju iz stavka 1. ovog članka.

Članak 13.

Djelatnici Županijske uprave počinju s radom u 7,30 sati, a završavaju s radom u 15,30 sati.

Izuzetno od stavka 1. ovoga članka Poslodavac može, uz savjetovanje sindikata, ovisno o javnom interesu i potrebama određenih upravnih tijela, za ta upravna tijela, odnosno za pojedine djelatnike tih tijela, odrediti i drugačiji raspored tjednog i dnevnog radnog vremena.

Odmori

Članak 14.

Djelatnik koji radi najmanje 6 (šest) sati dnevno ima tijekom radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 (trideset) minuta, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi ovlaštena osoba.

Djelatnik koji radi 12 (dvanaest) sati dnevno ima tijekom radnog dana pravo na odmor u trajanju od 60 (šezdeset) minuta ili dva puta po 30 (trideset) minuta, ukoliko to dozvoljava narav posla.

Vrijeme odmora iz stavka 1. i 2. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena, niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

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

Članak 15.

Između dva uzastopna radna dana djelatnik ima pravo na odmor od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.

Članak 16.

Djelatnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 (četrdesetosam) sati neprekidno.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

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

Ako djelatnik zbog potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovog članka, može ga koristiti naknadno, prema odluci ovlaštene osobe.

Godišnji odmor

Članak 17.

Svake kalendarske godine djelatnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 (dvadeset) radnih dana.

Članak 18.

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

Djelatniku čija je narav posla takva da mora raditi prekovremeno ili noću ili nedjeljom ili blagdanom, odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna 3 (tri) mjeseca.

Članak 19.

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

Članak 20.

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

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

Članak 21.

Djelatnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga, ne ubraja se u rok određen stavkom 1. ovoga članka.

Članak 22.

Djelatnik ima pravo na 1/12 (jednu dvanaestinu) godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, nije stekao pravo na godišnji odmor, jer nije proteklo 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada, i

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

- ako mu radni odnos prestane prije 01. srpnja.

Djelatnik koji odlazi u mirovinu prije 1. 7. tekuće godine ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 23.

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

1. s obzirom na uvjete rada:

-rad na poslovima s otežanim i posebnim uvjetima rada 2 dana

-rad u smjenama, turnusu ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom 1 dan

2. s obzirom na složenost poslova:

- rukovodećim službenicima 3 dana

- višim službenicima 3 dana

- nižim službenicima 2 dana

- namještenicima sa SSS 2 dana

- namještenicima sa NSS 1 dan

3. s obzirom na dužinu radnog staža:

-od navršenih 5 do navršenih 9 godina radnog staža	2 dana
-od navršenih 10 do navršenih 14 godina radnog staža	3 dana
-od navršenih 15 do navršenih 19 godina radnog staža	4 dana
-od navršenih 20 do navršenih 24 godina radnog staža	5 dana
-od navršenih 25 do navršenih 29 godina radnog staža	6 dana
-od navršenih 30 do navršenih 34 godina radnog staža	7 dana
-35 i više godina radnog staža	8 dana

4. 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
- samohranom roditelju, posvojitelju, ili skrbniku s jednim mal. djetetom	3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu	3 dana
- osobi s invaliditetom	3 dana
- osobi s tjelesnim oštećenjem najmanje 50%	2 dana

5. s obzirom na ostvarene rezultate rada:

-djelatniku ocijenjenom ocjenom "odličan"	3 dana
-djelatniku ocijenjenom ocjenom "vrlo dobar"	2 dana
-djelatniku ocijenjenom ocjenom «dobar»	1 dan

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 (dvadeset) radnih dana uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 5. stavka 1. ovog članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 (trideset) radnih dana u godini, osim u slučaju iz stavka 1. članka 24. ovog Ugovora.

Članak 24.

Slijepi djelatnik, djelatnik donator organa, djelatnik koji radi na poslovima na kojima je priznat staž osiguranja s povećanim trajanjem, kao i djelatnik koji radi na poslovima na kojima ga ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće u potpunosti zaštititi od štetnih utjecaja, ima pravo na najmanje 30 (trideset) dana godišnjeg odmora.

Dodatkom ovom Ugovoru utvrdit će se poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće otkloniti štetne utjecaje.

Članak 25.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi ovlaštena osoba vodeći računa i o pisanoj želji svakog pojedinog djelatnika.

Plan korištenja godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka donosi se na početku kalendarske godine, a najkasnije do kraja lipnja.

Članak 26.

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

- ime i prezime djelatnika,*
- radno mjesto,*
- ukupno trajanje godišnjeg odmora,*
- vrijeme korištenja godišnjeg odmora.*

Članak 27.

Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora ovlaštena osoba donosi, za svakog djelatnika posebno, rješenje kojim mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 23. ovog Ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora, te vrijeme korištenja.

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

Članak 28.

Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora djelatnik može osobno ili preko sindikalnog povjerenika koristiti dopuštene pravne lijekove.

Članak 29.

Djelatnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u više dijelova.

Ako djelatnik koristi godišnji odmor u više dijelova, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 2 (dva) tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine u kojoj se ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora djelatnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Na zahtjev djelatnika mora mu se omogućiti korištenje godišnjeg odmora od dva tjedna neprekidno u razdoblju od 1. lipnja do 1. listopada tekuće godine.

Članak 30.

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili porodnog dopusta, odnosno drugog opravdanog razloga, djelatnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka određuje ovlaštena osoba.

Članak 31.

U slučaju prestanka službe, poslodavac je dužan djelatniku koji nije iskoristio u cijelosti godišnji odmor na koji je stekao pravo u Županijskoj upravi isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

U slučaju kad je djelatnik stavljen na raspolaganje, odnosno kad je namješteniku dan otkaz koji nije uvjetovan skrivljenim ponašanjem ili u slučaju prestanka službe odnosno rada zbog prelaska k drugom poslodavcu, djelatnik ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo u tijelu u kojem mu prestaje služba odnosno radni odnos.

Članak 32.

Djelatnik ima pravo koristiti dva puta po 1 (jedan) dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti neposredno nadređenog djelatnika najmanje 1 (jedan) dan prije.

Članak 33.

Djelatniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgovidivih službenih poslova.

Odluku o odgodi odnosno prekidu godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi ovlaštena osoba.

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

Članak 34.

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

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

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza kojeg je djelatnik 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 djelatnika zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Plaćeni dopust

Članak 35.

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

-zaključenje braka 5 radnih dana

-rođenje djeteta 5 radnih dana

*-smrt supružnika (bračnog i izvanbračnog),
djeteta (rođenog u braku, izvan braka ili posvojena, pastorčad),
roditelja (otac, majka, očuh, maćeha, posvojitelj)
i unuka* 5 radnih dana

*-smrt ostalih krvnih srodnika zaključno
s IV. stupnjem srodstva, odnosno tazbinskih*

<i>srodnika zaključno s II. stupnjem srodstva</i>	<i>2 radna dana</i>
<i>-selidba u istom mjestu stanovanja</i>	<i>2 radna dana</i>
<i>-selidba u drugo mjesto stanovanja</i>	<i>4 radna dana</i>
<i>-dobrovoljno davanje krvi</i>	<i>2 radna dana</i>
<i>-teška bolest djeteta, supružnika ili roditelja</i>	<i>3 radna dana</i>
<i>--nastup na kulturnim i športskim priredbama</i>	<i>1 radni dan</i>
<i>-sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste i dr.</i>	<i>2 radna dana</i>
<i>-elementarna nepogoda koja je neposredno zadesila djelatnika</i>	<i>5 radnih dana</i>

Za pripremu i polaganje državnog stručnog ispita djelatnici imaju pravo na plaćeni dopust od 7 dana bez obzira na stručnu spremu.

Za pripremu polaganja pravosudnog ispita djelatnici imaju pravo na plaćeni dopust i to:

- 7 dana ako službenik nema obvezu polaganja ispita,*
- 30 dana ako je službenik obavezan polagati ispit*

Djelatnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, kao i na plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta se koriste, u pravilu, neposredno nakon davanja krvi, a u slučaju nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi, dani plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru ovlaštenom osobom.

Članak 36.

Djelatnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- | | |
|------------------------------------|-------------------------|
| <i>-za svaki ispit po predmetu</i> | <i>2 radna dana, te</i> |
| <i>- za završni rad</i> | <i>5 radnih dana.</i> |

O pristupanju polaganju ispita i izlasku na ispit djelatnici moraju priložiti potvrdu.

Članak 37.

Djelatnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na temelju kojih ostvaruje pravo na plaćeni dopust.

U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad djelatnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora će koristiti naknadno, prema sporazumu s ovlaštenom osobom.

Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi završio godišnji odmor djelatnik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta odnosno privremene nesposobnosti.

Članak 38.

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

Neplaćeni dopust

Članak 39.

Djelatniku 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 Županijske uprave, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Ako to okolnosti zahtijevaju, djelatniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka može odobriti i u trajanju dužem od 30 (trideset) dana.

Odluku o vremenu trajanja dopusta donosi ovlaštena osoba

Članak 40.

Za vrijeme neplaćenog dopusta djelatniku miruju prava i obaveze iz radnog odnosa.

IV. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 41.

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

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

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

U sklopu skrbi za zdravlje djelatnika i prevencije, Poslodavac će o svom trošku najmanje jedanput u 2 (dvije) godine omogućiti djelatnicima sistematski zdravstveni pregled radi utvrđivanja njihova općeg zdravstvenog stanja.

Članak 42.

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

Djelatnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog svog postupka u odnosu na druge djelatnike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih

posljedica, osim ako je, prema posebnim propisima ili pravilima struke, bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

V. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 43.

Plaću djelatnika u Županijskoj upravi čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću. Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je djelatnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Ugovorne strane su sporazumne da će prije utvrđivanja prijedloga proračuna za svaku slijedeću godinu pregovarati o usklađivanju osnovice.

Članak 44.

Osnovica za izračun plaće utvrđuju se u iznosu od 4.337,00 kuna bruto .

Osnovicu za izračun plaća ugovorne strane utvrđivati će za svaku slijedeću proračunsku godinu na način da će se osnovica u iznosu iz stavka 1. ovog članka korigirati u skladu sa proračunskim mogućnostima Poslodavca .

Članak 45.

Ugovorne su strane suglasne da su koeficijenti karakterističnih skupina poslova i zadaća u koje je razvrstano radno mjesto iz članka 43. ovog Ugovora utvrđeni Odlukom o koeficijentima za obračun plaća službenika i namještenika u upravnim tijelima Zagrebačke županije («Glasnik Zagrebačke županije», broj 18/10).

Ugovorne su strane sporazumne da će zajednički pratiti provedbu Odluke iz stavka 1. ovog članka.

Članak 46.

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu, dodaci za poslove s posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaća.

Članak 47.

Plaća se isplaćuje unatrag jedanput mjesečno za protekli mjesec, a najkasnije do 10. u mjesecu.

Prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine poslodavac je dužan djelatniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine.

Ako poslodavac koji do dana 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, naknade plaće ili otpremnine uručiti djelatniku obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz stavka 3. ovog članka su ovršne isprave.

Članak 48.

Djelatnik može primiti plaću i druga primanja preko tekućih računa banaka prema osobnom odabiru.

Članak 49.

Poslodavac je dužan na zahtjev djelatnika izvršiti uplatu obustave iz plaće (kredit, uzdržavanje i slično).

Članak 50.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada djelatniku se za pojedini mjesec može isplatiti dodatak za uspješnost na radu u određenom postotku neto plaće službenika i namještenika, do maksimalnog iznosa 30% mjesečno.

Ukupno isplaćeni iznos dodatka iz stavka 1. ovog članka pojedinom djelatniku u kalendarskoj godini može iznositi najviše 3 njegove osnovne plaće.

Odluku o isplati dodatka iz stavka 1. ovog članka i njezinoj visini donosi ovlaštena osoba.

Članak 51.

Ako djelatnik po nalogu obavlja poslove više složenosti od poslova na koje je raspoređen, u trajanju od 15 do 90 dana, plaća mu se isplaćuje sukladno plaći radnog mjesta poslove kojeg je obavljao po nalogu.

Za obavljanje poslova iz stavka 1. ovog članka. čelnik tijela donosi rješenje o plaći.

Djelatnik ne smije obavljati poslove iz stavka 1. i 2. ovog članka bez pisanog naloga.

Članak 52.

Osnovna plaća djelatnika uvećat će se za svaki sat rada:

- za rad noću	40%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom	25%
- za rad nedjeljom	35 %
- za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom i na Uskrs	150 %
- za rad u drugoj smjeni ukoliko djelatnik radi naizmjenično ili najmanje 2 (dva) radna dana u tjednu, u prvoj i drugoj smjeni	10%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 90 minuta	10%

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

Za vrijeme provedeno na pasivnom dežurstvu (pripravnosti za rad), utvrđeno na temelju službene evidencije o satima provedenim na pasivnom dežurstvu, djelatniku će se isplatiti 10% satnice redovnog rada u tekućem mjesecu za svaki sat pasivnog dežurstva.

Osnovna plaća djelatnika uvećat će se službeniku koji ima:

- znanstveni stupanj magistra znanosti za 5%,*
- znanstveni stupanj doktora znanosti za 10%,*

ako znanstveni stupanj nije uvjet za radno mjesto na kojem djelatnik radi i ako je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta na kojem službenik radi.

Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad djelatnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji djelatnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u prijednevnom (I. smjena), poslijepodnevnom (II. smjena) ili noćnom (III. smjena) dijelu dana.

Rad u I. smjeni je od 06 do 14 sati, u II. smjeni od 14 do 22 sata i u III. smjeni od 22 do 06 sati.

Prekovremenim radom, kad je rad djelatnika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat rada duži od 40 (četrdeset) sati tjedno, kao i svaki sat rada subotom ili nedjeljom.

Prekovremenim radom, kad je rad djelatnika organiziran u smjenama (2 prve -2 druge - 2 treće – 2 dana slobodna) ili u turnusu, smatra se svaki sat rada duži od redovnog mjesečnog fonda radnih sati, kao i svaki sat rada duži od predviđenog rada utvrđenog dnevnim rasporedom rada.

Ako je rad djelatnika organiziran na drugačiji način, prekovremeni rad je rad duži od 40 (četrdeset) sati tjedno.

Redovni mjesečni fond radnih sati su sati koje djelatnik treba raditi u tekućem mjesecu, a dobije se na način da se broj radnih dana u tekućem mjesecu pomnoži sa 8 (osam) sati.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, djelatnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 min. redovnog sata rada), te mu se u tom slučaju izdaje rješenje u kojem se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren.

Članak 53.

Za otežane uvjete rada osnovna plaća djelatnika uvećat će se do 10 %.

Radna mjesta s otežanim uvjetima rada poslodavac će utvrditi posebnim pravilnikom.

Članak 54.

Ako je djelatnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

Naknada u 100% iznosu od osnovne plaće pripada djelatniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

VI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA DJELATNIKA

Članak 55.

Djelatnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora.

Ugovorne strane su sporazumne da će za 2013. godinu pregovarati o visini regresa i utvrditi visinu regresa najkasnije do 30.lipnja tekuće godine, s time ako se dogovor ne postigne djelatniku pripada pravo na regres i božićnicu u visini neoporezivog iznosa za prigodnu nagradu radniku.

Ugovorne su strane sporazumne da će prije utvrđivanja Prijedloga proračuna za iduću godinu pregovarati i utvrditi visinu regresa u idućoj godini, sukladno proračunskim mogućnostima Poslodavca.

Isplata regresa iz stavka 1. ovog članka isplatit će se djelatniku jednokratno u cijelosti, najkasnije do 1.srpnja tekuće godine.

Članak 56.

Djelatniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini 3 (tri) proračunske osnovice RH.

Članak 57.

Djelatnik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti djelatnika koji izgubi život u obavljanju rada, u visini 3 (tri) proračunske osnovice RH i naknadu troškova pogreba;

- smrti djelatnika, u visini 2 (dvije) proračunske osnovice RH i naknadu troškova pogreba;

- smrti supružnika, djeteta ili roditelja djelatnika, u visini 1(jedne) proračunske osnovice RH;

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. alineja 1. i 2. ovog članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba.

Članovima obitelji djelatnika u slučaju iz prethodnog stavka smatraju se zakonski nasljednici pojedinog reda nasljeđivanja u skladu sa Zakonom o nasljeđivanju.

Članak 58.

Ugovorne strane sporazumne su da će se djeci, odnosno zakonskim skrbnicima djece djelatnika koji je izgubio život u obavljanju službene dužnosti, mjesečno isplatiti pomoć i to:

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini,

- za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole 70% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini,

- za dijete do završene srednje škole, odnosno redovnog studenta 90% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini.

Članak 59.

Djelatnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti djelatnika na radu, u visini 3 (tri) proračunske osnovice RH,
- bolovanja dužeg od 90 dana u visini 1 (jedne) proračunske osnovice RH,
- nastanka teže invalidnosti djelatnika, maloljetnog djeteta ili supružnika djelatnika, u visini 1(jedne) proračunske osnovice RH.
- nabave prijeko potrebnih medicinskih pomagala, odnosno pokrića participacije pri liječenju, odnosno kupnji prijeko potrebnih lijekova, u visini plaćenog iznosa ,a najviše do iznosa 1 (jedne) proračunske osnovice RH jednom godišnje,
- rođenja djeteta, u visini 1 (jedne) proračunske osnovice RH,

Članak 60.

Prigodom odlaska u mirovinu djelatniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, Poslodavac može dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili navršen određeni mirovinski staž.

U slučaju otkaza djelatniku kojem pripada pravo na otpremninu, te koji ispunjava uvjete za mirovinu, poslodavac mora ponuditi mogućnost kako bi djelatnik mogao izabrati između otpremnine i dokupa dijela mirovine koji predstavlja razliku od mirovine ostvarene prema Zakonu o mirovinskom osiguranju do mirovine koja bi bila ostvarena da je navršio određenu dob odnosno mirovinski staž.

Djelatniku koji se odluči za dokup mirovine pripada i razlika između iznosa dokupa mirovine i otpremnine na koju ima pravo sukladno ovom Ugovoru.

Ukoliko iznos potreban za dokup mirovine premašuje iznos otpremnine na koju djelatnik ima pravo, o mogućnosti dokupa mirovine odlučuje Poslodavac , sukladno raspoloživim proračunskim sredstvima.

Članak 61.

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

Ugovorne strane sporazumne su da visina dnevnice za službena putovanja u Republici Hrvatskoj koja traju više od 12 sati dnevno za udaljenost najmanje 30 km iznosi 170 kuna dnevno, a za putovanje koje traje više od 8 sati, a manje od 12 sati dnevno za udaljenost najmanje 30 km iznosi 85,00 kn dnevno .

Ugovorne strane sporazumne su da visina dnevnice za službena putovanja u inozemstvo isplaćuju se u visini propisanoj za korisnike koji se financiraju iz sredstava Državnog proračuna.

Ukoliko je djelatniku osigurana odgovarajuća dnevna prehrana iznos dnevnice umanjit će se za 60 %.

Ukoliko je djelatniku osiguran odgovarajući smještaj u čvrstom objektu nema pravo na naknadu hotelskog računa za spavanje,

Odgovarajući smještaj u čvrstom objektu je smještaj u zidanom ili drvenom stambenom objektu koji ispunjava tehničke uvjete za stanovanje (voda, struja, sanitarije, namještaj nužan za smještaj djelatnike, po potrebi grijanje odnosno hlađenje, zaštita od buke i dr.)

Djelatnik upućen od strane poslodavca na školovanje, edukaciju, seminar i sl. ima pravo na punu dnevnicu i ostala prava iz ovog članka za cijelo vrijeme trajanja izobrazbe.

Djelatniku se mora izdati nalog za službeno putovanje najmanje 24. sata prije putovanje u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

Ukoliko djelatnik koristi svoje vlastito prijevozno sredstvo čije korištenje nije odobreno ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte putnim nalogom odobrenog prijevoznog sredstva.

Članak 62.

Za vrijeme rada izvan stalnog mjesta rada u kojem je zaposlen i izvan mjesta njegovog stalnog boravka, djelatnik ima pravo na dodatak za rad na terenu, ako je na terenu proveo najmanje 8 sati bez obzira na to koliko je dana radio.

Pod pojmom stalno mjesto rada podrazumijeva se mjesto odnosno područje u kojem djelatnik obavlja poslove radnog mjesta na koje je raspoređen, obzirom na opis poslova radnog mjesta iz pravilnika o unutarnjem redu i nadležnosti ustrojstvene jedinice u koju je raspoređen utvrđene u aktu o ustrojstvu Županije.

Terenski dodatak se isplaćuje djelatniku najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.

Visina terenskog dodatka isplaćivat će se u visini propisanoj za korisnike koji se financiraju iz sredstava Državnog proračuna.

Ukoliko je djelatniku za vrijeme rada izvan sjedišta Županije i izvan mjesta njegovog stalnog boravka osiguran adekvatan smještaj (u čvrstom objektu) nema pravo na naknadu iznosa hotelskog računa za spavanje.

Ukoliko je djelatniku za vrijeme rada izvan sjedišta Županije i izvan mjesta njegovog stalnog boravka osigurana odgovarajuća dneva prehrana isplatit će se 50% iznosa dodatka iz stavka 3. ovog članka.

Pored terenskog dodatka djelatnik ima pravo i na dodatke iz članka 52. ovog Ugovora za svaki stvarno odrađeni sat rada.

Dnevnicu i terenski dodatak se međusobno isključuju

Ukoliko se djelatnici organizirano upućuju na rad na terenu u stvarno odrađene sate rada ubraja im se i vrijeme putovanja do mjesta rada na terenu kao i vrijeme putovanja provedeno na povratku s mjesta rada na terenu.

Članak 63.

Djelatniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji ako zbog mjesta stalnog rada različitog od prebivališta njegove obitelji, živi odvojeno od obitelji.

Pravo iz stavka 1. ovog Članka nema djelatnik koji živi odvojeno ako je:

-raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji na temelju osobnog zahtjeva,

- putem javnog natječaja primljen u službu u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji,

- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegov obitelji, temeljem obveze preuzete ugovorom o školovanju.

-obitelj odselila u drugo mjesto.

Naknada se isplaćuje za pokriće povećanih troškova života zbog odvojenosti od obitelji, odnosno rada i stalnog mjesta boravka izvan mjesta stalnog prebivališta.

Ukoliko je djelatniku osiguran odgovarajući smještaj ili cjelodnevna prehrana, visina naknade umanjit će se 25%, a ako su mu osigurani i odgovarajući smještaj i cjelodnevna prehrana, visina naknade umanjit će se 50%.“

Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvoje ni život od obitelji i naknada troškova prijevoza od mjesta prebivališta do mjesta rada međusobno se isključuju.

Ugovorne strane su sporazumne da visina naknade za odvojeni život od obitelji djelatnika isplaćivat će se u visini propisanoj za korisnike koji se financiraju iz sredstava Državnog proračuna.

Djelatnik nema pravo na naknadu iz stavka 1. ovog članka za mjesec u kojem nije radio niti jedan dan, neovisno o razlozima.

Članak 64.

Djelatnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla gradskim i prigradskim prijevozom.

Djelatnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijeni pojedinačne mjesečne, odnosno godišnje prijevozne karte.

Ako djelatnik mora s postaje međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Ako od mjesta prebivališta odnosno boravišta djelatnika do mjesta rada, ili na dijelu te razdaljine, nije organiziran javni prijevoz koji omogućava djelatniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, djelatnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza za tu razdaljinu odnosno za dio razdaljine bez javnog prijevoza, a koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.

Djelatnik koji ima manje od 1 km od adrese stanovanja do adrese rada, odnosno manje od 1 km od stanice međumjesnog prijevoza do adrese rada ili do adrese stanovanja nema pravo na naknadu troškova mjesnog prijevoza u mjestu stanovanja, odnosno mjestu rada.

Poslodavac djelatniku kupuje mjesečnu ili godišnju kartu ili mu nadoknađuje stvarne troškove prijevoza, prema predloženim računima ili potvrdama prijevoznika o cijeni prijevoznih karata, o čemu se djelatnik mora izjasniti na početku godine.

Naknada troškova prijevoza iz prethodnih stavaka ovog članka isplaćuje se djelatniku unaprijed i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec, a eventualno isplaćena naknada troškova prijevoza na koju djelatnik nema pravo uslijed korištenja prava iz prethodnog stavka uskrtatit će se iz naknade troškova prijevoza za idući mjesec.

Djelatnik nema pravo na naknadu iz stavka 1.,2.,3.,i 4. ovog članka za mjesec u kojem nije radio niti jedan dan, neovisno o razlozima.

Članak 65.

Ako je djelatniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, naknadit će mu se troškovi u visini propisanoj za korisnike koji se financiraju iz sredstava Državnog proračuna.“

Članak 66.

Poslodavac može isplatiti nagradu učenicima i studentima za vrijeme prakse u iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Članak 67.

Zaposlenici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja tijekom 24 sata. Preslika police osiguranja prilog je i sastavni dio ovog Ugovora.

Članak 68.

Djelatniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekinuto radno iskustvo ostvareno u tijelima Zagrebačke županije i u drugim tijelima državne uprave i lokalne i regionalne samouprave, kada navrši:

- 5 godina u visini 1,00 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 10 godina u visini 1,25 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 15 godina u visini 1,50 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 20 godina u visini 1,75 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 25 godina u visini 2,00 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 30 godina u visini 2,50 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 35 godina u visini 3,00 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 40 godina u visini 4,00 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 45 godina u visini 5 osnovice iz stavka 2. ovog članka

Ugovorne su strane sporazumne da će prije utvrđivanja Prijedloga proračuna za iduću godinu pregovarati i utvrditi visinu osnovice za isplatu jubilarnih nagrada u idućoj godini sukladno proračunskim mogućnostima poslodavca.

Ugovorne strane su sporazumne da za 2013. godinu visina osnovice za isplatu jubilarnih nagrada iznosi 1.800,00 kuna neto.

Jubilarna nagrada isplatit će se djelatniku prvog narednog mjeseca nakon mjeseca u kojem je djelatnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Iznimno, ako djelatniku prestaje rad u županijskoj upravi, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti djelatniku, a u slučaju smrti njegovim nasljednicima sljedećeg mjeseca po prestanku rada.

Članak 69.

Svakom djelatniku roditelju djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi dana Sv. Nikole.

Ugovorne su strane sporazumne da će prije utvrđivanja prijedloga proračuna za iduću godinu pregovarati i utvrditi visinu dara iz stavka 1. ovog članka, s time, ako se dogovor ne postigne visina dara iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata dara“.

Ukoliko su oba roditelja zaposlena kod poslodavca, sredstva iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se roditelju koji ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji prema Zakonu o porezu na dohodak.

Članak 70.

Ugovorne strane su sporazumne da će poslodavac isplatiti djelatnicima godišnju nagradu za božićne blagdane najkasnije do 31. prosinca tekuće godine.

Ugovorne su strane sporazumne da će prije utvrđivanja prijedloga proračuna za iduću godinu pregovarati i utvrditi visinu nagrade iz stavka 1. ovog članka, sukladno proračunskim mogućnostima poslodavca

Ugovorne strane su sporazumne da će za 2013. godinu pregovarati o visini i utvrditi visinu nagrade iz stavka 1. ovog članka , s time ako se dogovor ne postigne djelatniku pripada pravo na nagradu u iznosu neisplaćenog dijela neoporezivog iznosa iz članka 55. stavka 2. ovog Ugovora.

Članak 71.

Djelatniku jednom godišnje pripada pravo na dar u naravi čija vrijednost ne prelazi iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Djelatniku kojem prestaje radni odnos zbog odlaska u mirovinu može se uručiti dar u naravi čija vrijednost ovisi o proračunskim mogućnostima i odluci poslodavca.

Članak 72.

Djelatniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

Posebnim ugovorom zaključenim između djelatnika i Poslodavca uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovog članka.

Članak 73.

Iznos materijalnih prava iz članaka 55.,56., 57., 58., 59., 61., 62., 63., 64., 65.,66.,68.,69., 70. i 77 ugovoreni su u neto iznosima.

VII. ZAŠTITA PRAVA DJELATNIKA

Članak 74.

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

Propust Poslodavca da donese pisanu odluku o nekom pravu iz ovog Ugovora ne utječe na mogućnost djelatnika da to pravo ostvaruje u sudskom ili drugom propisanom postupku.

Protiv odluke iz stavka 1. ovog članka djelatnik ima pravo uložiti pravni lijek. osobno ili preko sindikalnog povjerenika.

Članak 75.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru djelatnika, na odluku iz članka 74. ovog Ugovora, ovlaštena osoba dužna je prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to djelatnik zahtijeva.

Članak 76.

U slučaju kada djelatnik daje otkaz, dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, osim ako sa poslodavcem ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako je to potrebno radi dovršenja neodgodivih poslova ili iz drugih opravdanih razloga, poslodavac može u rješenju o prestanku rada otkazni rok produžiti najviše do 3 (tri) mjeseca.

Članak 77.

Djelatnik kojem poslodavac otkazuje nakon 2 (dvije) godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini 65 % njegove prosječne plaće koju je ostvario na radnom mjestu u posljednja 3 (tri) mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku navršenu godinu radnog iskustva u tijelima uprave.

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

Kao rad navršen u tijelima uprave smatra se neprekidni rad navršen u tijelima Zagrebačke županije i u drugim tijelima državne uprave, lokalne i regionalne samouprave.

Članak 78.

Djelatnik za čijim je radom prestala potreba kod Poslodavca ima u roku od 2 (dvije) godine prednost kod prijama u radni odnos u Županijskoj upravi, ako se u tom vremenu ukaže potreba za obavljanjem poslova radnog mjesta na koje je djelatnik bio raspoređen u trenutku kada je za njegovim radom prestala potreba.

Članak 79.

Djelatnika kojem nedostaje najviše 3 (tri) godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, a koji ostane neraspoređen, može se rasporediti na obavljanje poslova drugog radnog mjesta s time da do umirovljenja ima pravo na naknadu plaće u visini koju je ostvarivao prema dotadašnjem rješenju.

Djelatniku kome nedostaje najviše 3 (tri) godina života do ostvarenja uvjeta za prijevremenu starosnu ili starosnu mirovinu ne može prestati radni odnos bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka radnog odnosa po sili zakona.

VIII. ZAŠTITA DJELATNIKA

Članak 80.

Ako ovlaštena osoba, odnosno tijelo ocijeni da kod djelatnika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi djelatniku drugo radno mjesto za koje je on sposoban, a koje, što je više moguće, mora odgovarati poslovima radnog mjesta na koje je prethodno bio raspoređen.

Poslodavac je dužan poslove radnog mjesta prilagoditi djelatniku iz stavka 1. ovog članka, dužan je prilagoditi poslove radnog mjesta, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da djelatniku osigura povoljnije uvjete rada.

Djelatnik iz stavka 1. i 2. ovog članka kojem nedostaje najviše 5 (pet) godina do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ima pravo na plaću prema dosadašnjem rješenju o rasporedu na radno mjesto, ako je to za njega povoljnije.

Članak 81.

Djelatniku, prijašnjem korisniku prava na rad sa skraćenim radnim vremenom i na drugom odgovarajućem poslu za vrijeme zaposlenja (članak 174. stavak 3. točke 2. – 4. Zakona o mirovinskom osiguranju), koji je to pravo stekao zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti prema propisima do 31. 12. 1998. godine, pripada pravo na razliku između plaće koju bi ostvario za puno radno vrijeme na radnom mjestu na koje je raspoređen i zbroja invalidske mirovine i plaće koju ostvaruje za skraćeno radno vrijeme.

Članak 82.

Djelatniku je poslodavac dužan osigurati pravnu pomoć u postupcima koji su protiv djelatnika pokrenuti od strane trećih osoba zbog obavljanja poslova i zadataka koji su mu u

opisu radnog mjesta, osim ako se za isti slučaj pred službeničkim sudom vodi postupak protiv službenika te je u tom postupku proglašen odgovornim za tešku povredu službene dužnosti.

IX. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA DJELATNIKA

Članak 83.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija djelatnika na temelju rase, boje kože, etničke pripadnosti, spola, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, bračnog stanja, obiteljskih obaveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, obrazovanja, zdravstvenog stanja, invaliditeta te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 84.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo djelatnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

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

Članak 85.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema djelatniku, koje može, ali ne mora biti uzrokovano nekim od temelja iz članka 83. ovog Ugovora, a koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva djelatnika, te 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 djelatnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Za izraze uznemiravanje i spolno uznemiravanje koristi se zajednički izraz uznemiravanje.

Članak 86.

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

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,*
- nedolični prijedlozi spolne ili druge naravi,*
- uznemiravajući telefonski pozivi,*
- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju,*
- zahtjevi za obavljanjem poslova kojim se djelatnik stavlja u ponižavajući položaj*
- . ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome,*
- uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje,*
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija i*

– dodjeljivanje besmislenih, nerješivih zadataka, pretrpavanje i preopterećivanje zadacima ili nedodjeljivanje zadataka.

Članak 87.

Djelatnik je dužan prigodom obavljanja poslova svojeg radnog mjesta ponašati se i postupati na način koji ne uznemirava druge djelatnike, te u granicama svojih ovlasti spriječiti uznemiravanje od drugih djelatnika i trećih osoba i o uznemiravanju obavijestiti nadležnu osobu.

Članak 88.

U slučaju uznemiravanja iz članka 85. i 86. ovog Ugovora djelatnik se može obratiti nadređenom djelatniku, sindikalnom povjereniku ili ovlaštenoj osobi od poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za postupak zaštite dostojanstva (povjerljivom savjetniku).

Ovlaštenu osobu iz stavka 1. ovog članka imenuje župan uz prethodno pribavljenu suglasnost sindikata.

Nadređeni djelatnik i sindikalni povjerenik dužni su o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva djelatnika obavijestiti ovlaštenu osobu poslodavca.

Članak 89.

Podaci o osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva iz članka 88. ovog Ugovora objavljuju se na vidnom mjestu u Županiji, a uključuju ime i prezime, broj telefona, telefaksa i e-mail adresu ovlaštene osobe.

Poslodavac je dužan ovlaštenoj osobi osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, što razumijeva mogućnost korištenja posebne prostorije u sjedištu poslodavca tijekom cijelog ili u dijelu radnog vremena, a ukoliko je to potrebno omogućit će mu i izlazak sjedišta poslodavca radi zaprimanja pritužbe.

Članak 90.

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

Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od 8 (osam) dana od dana podnošenja pritužbe o uznemiravanju.

Ako ovlaštena osoba u roku iz stavka 2. ovog članka ne poduzme mjere radi sprječavanja uznemiravanja djelatnika ili ako su poduzete mjere očito neprimjerene, oštećeni djelatnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 (osam) dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Također, ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će ovlaštena osoba zaštititi dostojanstvo djelatnika, djelatnik nije dužan dostaviti pritužbu o uznemiravanju i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od 8 (osam) dana od dana prekida rada.

Članak 91.

Uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja ovlaštena osoba, kada utvrdi da uznemiravanje djelatnika postoji, predlaže neku od slijedećih mjera za zaštitu dostojanstva:

- izmjenu rasporeda rada tako da se izbjegne rad uznemiravanog djelatnika i uznemiravatelja,*
- razmještaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost u zajedničkom prostoru uznemiravanog djelatnika i uznemiravatelja,*
- usmeno upozorenje uznemiravatelju,*
- pisano upozorenje uznemiravatelju, uz najavu pokretanja disciplinskog postupka,*
- pokretanje disciplinskog postupka.*

Članak 92.

U svrhu stvaranja ozračja tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe djelatnika u upravnim tijelima Poslodavac će voditi posebnu brigu o informiranju, osvješćivanju i senzibiliziranju zaposlenih u upravnim tijelima za problematiku zaštite dostojanstva, te edukaciji ovlaštenih osoba.

Članak 93.

Za slučaj da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu kod Poslodavca, a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiranim djelatnikom, ovlaštena osoba može predložiti županu ili drugoj ovlaštenoj osobi, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja, slijedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će, u slučaju ponovnog uznemiravanja, poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu uznemiravanog djelatnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim poslodavcem,*
- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca uznemiravatelja i predložiti poduzimanje konkretnih mjera za sprječavanje daljnjeg uznemiravanja.*

X. INFORMIRANJE

Članak 94.

Župan ili druga ovlaštena osoba dužni su djelatniku odnosno sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za ekonomski i socijalni položaj djelatnika, a posebno:

- o odlukama koje utječu na socijalni položaj djelatnika,*
- o rezultatima rada,*

- o prijedlozima odluka i općih akata kojima se u skladu s ovim Ugovorom uređuju osnovna prava i obaveze iz radnog odnosa,
 - o mjesečnim obračunima plaća djelatnika, uz njihov pristanak.
- Informacije o rezultatima rada iz stavka 1. ovog članka, župan ili druga ovlaštena osoba osiguravaju po isteku određenog razdoblja, a informacije o planovima i prijedlozima akata zaposlenicima se daju na uvid prije njihova usvajanja.

XI. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 95.

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

Članak 96.

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

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

Članak 97.

Sindikata se obavezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovom Ugovoru.

Članak 98.

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

Članak 99.

Aktivnost sindikalnog povjerenika ili predstavnika u upravnom tijelu ne smije biti sprječavana ili ometana ako djeluje sukladno konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovom Ugovoru.

Članak 100.

Sindikata povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to 3 (tri) sata po članu Sindikata godišnje.

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

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

Članak 101.

Kada sindikalni povjerenik dio svog radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obavezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pisanim sporazumom sklopljenim između Sindikata i Poslodavca.

Članak 102.

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

Članak 103.

Za vrijeme obnašanja dužnosti i 6 (šest) mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti sindikalnom povjereniku, bez suglasnosti Sindikata, ne može:

- *prestati rad, osim po sili zakona*
- *pokrenuti protiv njega postupak zbog povrede službene dužnosti, kao ni udaljiti s rada zbog pokretanja kaznenog postupka, te ga se ne može bez njegove suglasnosti:*
- *premjestiti na drugo radno mjesto u okviru istog ili drugog upravnog tijela, odnosno premjestiti na rad izvan mjesta njegova stanovanja.*

Ako se Sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju suglasnosti smatra se da je suglasan s pokretanjem postupka zbog povrede službene dužnosti sindikalnog povjerenika

Članak 104.

Prije donošenja odluka važnih za položaj djelatnika, ovlaštena osoba mora se savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim ovlaštenim predstavnikom Sindikata o namjeravanoj odluci i mora mu pravodobno priopćiti sve podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj djelatnika.

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

- *donošenju, izmjeni i dopuni akata upravnog tijela kojima se reguliraju prava iz rada i po osnovi rada djelatnika,*
- *planu zapošljavanja, premještaja i otkazu djelatnika,*
- *mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,*
- *uvođenju nove tehnologije, te promjeni u organizaciji i načinu rada,*
- *planu godišnjih odmora,*
- *rasporedu radnog vremena,*
- *noćnom radu,*
- *nadoknadama za izume i tehničko unapređenje,*
- *donošenju programa zbrinjavanja viška djelatnika i dr.*

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlaštteni predstavnik Sindikata može se o dostavljenom prijedlogu odluke iz stavka 1. ovog članka očitovati u roku od 8 (osam) dana.

Ovlaštena osoba dužna je razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluka iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 105.

Ovlaštena osoba dužna je razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi s ostvarenjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada i o zauzetim stajalištima je dužan u roku od 8 (osam) dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvršiti Sindikat.

Ovlaštena osoba dužna je primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku djelatnika, najkasnije u roku od 8 (osam) dana od predaje pisanog zahtjeva za prijam.

Članak 106.

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

- odgovarajući prostor za rad Sindikata i održavanje sindikalnih sastanaka,*
- pravo na korištenje telefona, telefaksa, Interneta i drugih raspoloživih tehničkih pomagala,*
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska,*
- obračun i ubiranje sindikalne članarine a, prema potrebi, i drugih davanja preko isplatnih lista u računovodstvu, odnosno prigodom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a na temelju pisane izjave članova Sindikata (pristupnica i sl.).*
- sindikalnom povjereniku ili drugom ovlaštenom predstavniku sindikata jednom u šest mjeseci omogućiti održavanje sastanka u radnom vremenu.*

U okviru svojih mogućnosti Poslodavac će podržavati i pomagati sindikalno djelovanje od općeg društvenog značaja, posebno ono od interesa za Zagrebačku županiju i Republiku Hrvatsku, kako u zemlji, tako i u inozemstvu.

Članak 107.

Sindikalni čelnik koji profesionalno obavlja dužnost predsjednika Sindikata ili drugu sindikalnu funkciju, a kojemu za vrijeme obnašanja dužnosti prestaje radni odnos u upravnom tijelu, ima se pravo, nakon isteka mandata, ako ponovo ne bude imenovan na tu funkciju, vratiti natrag u radni odnos na isto ili slično radno mjesto koje je imao prije odlaska na sindikalnu funkciju.

Prestanak radnog odnosa i povratak na rad uređuju se pisanim sporazumom sklopljenim između Sindikata i Poslodavca.

Članak 108.

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

- sudjelovati u planiranju mjera za unaprjeđivanje uvjeta rada,*

- biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje službenika i namještenika,
 - primati primjedbe djelatnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
 - biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima djelatnika,
 - pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje djelatnika, a državno tijelo to propušta ili odbija učiniti,
 - školovati se za obavljanje poslova zaštite na radu, stalno proširivati i unaprjeđivati svoje znanje, pratiti i prikupljati informacije odgovarajuće za rad na siguran način,
 - staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
 - svojom aktivnošću poticati ostale djelatnike za rad na siguran način.
- Ukoliko u Županijskoj upravi nije izabran povjerenik zaštite na radu u skladu s propisima s područja zaštite na radu u roku od 90 (devedeset) dana od početka primjene Kolektivnog ugovora, onda ga može imenovati Sindikat.

XII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 109.

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

Članak 110.

*Postupak mirenja provodi **Mirovno vijeće**.*

Mirovno vijeće ima 3 (tri) člana.

Svaka ugovorna strana imenuje po jednog člana.

Stranke su suglasne da će trećeg člana Mirovnog vijeća, kao predsjednika, imenovati konsenzusom iz redova obnašatelja pravosudnih funkcija, odnosno priznatih pravnih stručnjaka s područja Zagrebačke županije.

Članak 111.

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

Članak 112.

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

Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

Članak 113.

Mirenje je uspjelo ako obje ugovorne strane prihvate pisani prijedlog nagodbe.

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

XIII MIRENJE U INDIVIDUALNIM RADNIM SPOROVIMA

Članak 114.

Ugovorne strane suglasne su da će sve individualne radne sporove rješavati mirenjem na način i po postupku predviđenim Pravilnikom o mirenju u individualnim radnim sporovima.

Ugovorne strane suglasne su da će u roku od 90 dana od potpisivanja ovog Ugovora donijeti Pravilnik o mirenju individualnim radnim sporovima.

Stručne i organizacijske administrativne poslove u postupku mirenja iz stavka 1. ovog članka obavljat će tajnik kojeg imenuje poslodavac iz redova djelatnika uz prethodnu suglasnost sindikata.

XIV. ŠTRAJK

Članak 115.

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

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

Članak 116.

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

U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi štrajka, mjesto, datum i sat početka štrajka.

Članak 117.

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

Članak 118.

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

Članak 119.

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

Pravila iz stavka 1. ovog članka sadrže osobito odredbe o radnim mjestima i broju djelatnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, s ciljem da se omogući nužni rad sa strankama i nužni inspekcijski poslovi, zbog sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva.

Članak 120.

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od 8 (osam) dana od dana dostave prijedloga Poslodavca Sindikatu, pravila će utvrditi arbitraža sastav koje se utvrđuje primjenom članka 112. ovog Ugovora.

Pravila iz stavka 1. ovog članka arbitraža je dužna donijeti u roku od 8 (osam) dana od dana primitka prijedloga.

Članak 121.

Ako Poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 121. ovog Ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 122.

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

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

Članak 123.

Sudioniku štrajka mogu se plaća i dodaci na plaću smanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

Članak 124.

Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u njemu sukladno odredbama ovog Ugovora ne predstavlja povredu radne dužnosti.

Članak 125.

Djelatnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge djelatnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama zakona, odredbama ovog Ugovora i pravilima Sindikata, niti smije biti na bilo koji način prisiljen sudjelovati u štrajku, ako to ne želi.

Članak 126.

Ugovorne strane su suglasne da Poslodavac može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama zakona, odredbama ovog Ugovora i pravilima Sindikata.

XV. SOCIJALNI MIR

Članak 127.

*Ugovorne strane se za vrijeme primjene ovog Ugovora obvezuju na socijalni mir.
Izuzetno, dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovog Ugovora, ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima zaposlenih u određenim drugim djelatnostima.*

XVI. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA

Članak 128.

*Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničko povjerenstvo u roku od 30 (trideset) dana od dana potpisivanja ovog Ugovora.
Povjerenstvo ima 5 (pet) člana, od kojih Sindikat imenuje predsjednika i 1 (jednog) člana, a Poslodavac 2 (dva) člana, a jednog člana imenuju zajednički
Povjerenstvo donosi pravilnik o radu.
Povjerenstvo donosi sve odluke većinom glasova, od ukupnog broja članova
Ugovorne strane su se dužne pridržavati danog tumačenja.
Sjedište povjerenstva je u Zagrebačkoj županiji, Ulica grada Vukovara 72/V., Zagreb.*

XVII. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 129.

Ovaj se Ugovor sklapa u 6 (šest) istovjetnih primjeraka, po 3 (tri) za svaku Ugovornu stranu, a na vrijeme od 5 (pet) godina.

Članak 130.

*Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.
U ime sindikata prijedlog izmjena i dopuna ovog Ugovora podnosi Pregovarački odbor.*

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

Članak 131.

*Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Ugovor.
Otkazni rok je 3 (tri) mjeseca od dana dostave otkaza drugoj strani.*

Članak 132.

Pregovore o obnovi ovog Ugovora strane će započeti najmanje 60 (šezdeset) dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

Članak 133.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa ugovornih strana, a objavit će se u «Glasniku Zagrebačke županije».

Za Zagrebačku županiju

*Župan
mr. sc. Stjepan Kožić, dipl. ing.*

**KLASA:112-01/10-04/01
URBROJ:238/1-03-13-09**

**Za Sindikat državnih i lokalnih
službenika i namještenika
Republike Hrvatske**

*Predsjednik Sindikata
Boris Pleša, dipl. politolog*

**Za Podružnicu zaposlenih u upravnim
tijelima Zagrebačke županije**

*Povjerenica
Kristina Mikšaj, dipl. iur.*