

SLUŽBENI GLASNIK

GRADA PLOČA

Godina XVI
Broj 6/2008.

Ploče, 24. listopada 2008. god.

71

S obzirom na posebne socijalne uvjete Grad Ploče (u dalnjem tekstu: Poslodavac), zastupan od strane gradonačelnika Ante Karamatića i Sindikat državnih i lokalnih službenika i namještenika (u dalnjem tekstu: Sindikat), zastupan od strane predsjednika Borisa Pleše sklopili su dana 23. listopada 2008. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u upravnim tijelima Grada Ploča

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u dalnjem tekstu: Ugovor) na razini Grada Ploča utvrđuju se medusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora.

Ovim se Ugovorom utvrđuju prava i obveze iz rada i na osnovi rada za zaposlene u upravnim tijelima Grada Ploča (u dalnjem tekstu: Upravna tijela).

Članak 2.

Pod pojmom zaposlenik u smislu ovog Ugovora podrazumijevaju se službenici i namještenici zaposleni u Jedinstvenom upravnom odjelu i Stručnoj službi Grada Ploča (u daljnje tekstu: Gradska uprava).

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se na sve zaposlene neposredno, a na pitanja koja nisu uređena ovim Ugovorom primjenjuju se drugi propisi ili opći akti.

II. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 4.

Puno radno vrijeme zaposlenika je 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet radnih dana od ponedjeljka do petka.

Dnevno radno vrijeme ne može biti kraće od 8 niti duže od 12 sati, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Članak 5.

Zaposlenik mora biti obaviješten o rasporedu rada ili primjeni radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Zaposlenik koji radi puno radno vrijeme ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 min, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi Gradonačelnik ili osoba koju on ovlasti.

Zaposlenik koji radi u smjenama 12 sati ima pravo na odmor u trajanju od 60 min ili dva puta po 30 min ukoliko narav posla to dopušta.

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.

Članak 6.

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

Članak 7.

Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno. Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan (dane) tjednog odmora, osigurava mu se korištenje jednog dana odmora sljedećeg tjedna.

Ako zaposlenik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 2. ovog članka, može ga koristiti naknadno u dogovoru, odnosno prema odluci čelnika Upravnog tijela ili osobe koju on ovlasti.

Članak 8.

Zaposlenik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 dana.

Članak 9.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovito radno vrijeme.

Članak 10.

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

Članak 11.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subota, nedjelja, neradni dani i blagdani.

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

Članak 12.

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

Prekid rada zbog provremene nesposobnosti za rad, vojne vježbe ili drugog zakonom određenog razloga ne ubraja se u u rok iz stavka 1. ovog članka.

Članak 13.

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

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije ostvario pravo na godišnji odmor jer nije proteklo šest mjeseci neprekidnog rada ili
- ako mu radni odnos prestaje prije nego navrši 6 mjeseci neprekidnog rada.

Članak 14.

Godišnji odmor od 18 radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. s obzirom na složenost poslova:

- zaposlenicima VSS 4 dana
- zaposlenicima VŠS 3 dana
- zaposlenicima SSS i ostalima 2 dana

2. s obzirom na dužinu radnog staža

- od 5 do 10 godina radnog staža 4 dana
- od 10 do 15 godina radnog staža 5 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža 6 dana
- od 20 do 25 godina radnog staža 7 dana
- od 25 do 30 godina radnog staža 8 dana
- od 30 do 35 godina radnog staža 9 dana
- preko 35 godina radnog staža 10 dana

3. s obzirom na uvjete rada

- rad na poslovima s otežanim uvjetima rada 2 dana
- rad u smjenama, turnusu ili redoviti rad subotom, nedjeljom, blagdanima ili neradnim danima određenim zakonom 1 dan

4. s obzirom na posebne socijalne uvjete

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnjim djetetom 2 dana
- za svako daljnje malodobno dijete 1 dan

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu 3 dana
- invalidu 1 dan
- za dragovoljno darivanje krvi 1 dan

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 18 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih

dana utvrđenim točkama od 1 do 4, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini.

Članak 15.

Slijepi zaposlenik, donator organa kao i zaposlenik koji radi na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće u potpunosti zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, ima pravo na 30 dana godišnjeg odmora.

Dodatkom ovog Ugovora utvrdit će poslovi na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće otkloniti štetne utjecaje.

Ugovorne strane zaključit će dodatka iz stavka 2. ovog članka u roku od 60 dana od dana potpisivanja ovog Ugovora.

Članak 16.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se Planom korištenja godišnjih odmora kojeg donosi čelnik tijela vodeći računa i o pisanoj želji svakog pojedinog zaposlenika.

Plan korištenja godišnjih odmora donosi se početkom kalendarske godine, a najkasnije do travnja.

Članak 17.

Na temelju Plana korištenja godišnjih odmora čelnik tijela donosi posebno rješenje kojim utvrđuje vrijeme i ukupno trajanje godišnjeg odmora.

Rješenje se donosi najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 18.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora čelnik tijela donosi za svakog zaposlenika posebno rješenje kojim utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 8. i 14. ovog Ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora te vrijeme korištenje godišnjeg odmora.

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

Članak 19.

Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora zaposlenik može uložiti prigovor gradonačelniku, osobno ili preko sindikalnog povjerenika.

Članak 20.

Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.

Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Drugi dio godišnjeg odmora zaposlenik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 21.

Godišnji odmor odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini zbog bolesti, rodiljnog dopusta ili vojne vježbe, zaposlenik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Vrijeme korištenje godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka određuje čelnik tijela.

Članak 22.

Zaposlenik u slučaju prestanka službe odnosno rada ili zbog prelaska na rad k drugom poslodavcu, ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo u Upravnom tijelu u kojem mu prestaje služba odnosno radni odnos.

Članak 23.

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

Članak 24.

Zaposleniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgovarajućih službenih poslova.

Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi gradonačelnik ili osoba koju on za to ovlasti.

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

Članak 25.

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

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

Putnim troškovima iz predhodnog stavka smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji zaposlenik ima 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, a sve prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

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

Članak 26.

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

- zaključenje braka 5 radnih dana

- rođenja djeteta 5 radnih dana
- smrti supružnika, roditelja, očuha, mačehe, djeteta, posvojenika i unuka 5 radnih dana
- smrti ostalih krvnih srodnika, zaključno sa četvrtim stupnjem srodstva 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja 1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja 3 radna dana
- dragovoljnog darivanje krvi 2 radna dana
- teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja izvan mesta stanovanja 3 radna dana
- prva polaganje državnog stručnog ispita ili stručnog ispita za namješteneke 7 radnih dana
- nastupanja na kulturnim i sportskim priredbama 2 radna dana
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. 2 radna dana
- elementarne nepogode koja je neposredno pogodile zaposlenike 5 radnih dana

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki slučaj naveden u stavku 1. ovog članka neovisno o broju dana plaćenog dopusta koji je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

U slučaju dragovoljnog darivanja krvi, dani plaćenog dopusta u pravilu se koriste neposredno nakon akcije darivanja, a u slučaju nemogućnosti korištenja neposredno nakon darivanja, dani plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru sa čelnikom tijela.

Članak 27.

Zaposlenik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane gradonačelnika, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 2 dana
- za diplomski rad 5 dana

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

- za svaki ispit po predmetu 1 dan
- za diplomski rad 2 dana

Članak 28.

Zaposlenik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju dragovoljnog darivanja krvi.

Članak 29.

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

Članak 30.

Zaposleniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova, a osobito radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njegu člana obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja u kulturno umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije, i to:

- za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi najmanje 5 dana
- za pripremanje i polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu najmanje 10 dana
- za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih zvanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičkog obrazovanja i dr.) najmanje 2 dana
- za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima najmanje 5 dana

Kad to okolnosti zahtijevaju može se zaposleniku neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka odobriti u trajanju i duljem od 30 dana.

Članak 31.

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

III. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 32.

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost zaposlenika u službi odnosno na radu.

Poslodavac će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnosti i zdravlja zaposlenika uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu te pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.

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

Članak 33.

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

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

IV. PLAĆE I DODACI NA PLAĆE

Članak 34.

Plaću zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Pod pojmom osnovna plaća podrazumijeva se brutto plaća.

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

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

Članak 35.

Osnovicu za izračun plaće utvrđivat će ugovorne strane posebnim dodatkom ovom Ugovoru, svake godine u postupku donošenja gradskog proračuna za sljedeću godinu.

Ugovorne strane se obvezuju da će prije donošenja gradskog proračuna za sljedeću godinu postići dogovor o uskladištanju osnovice za plaće, u ovisnosti o plaćama u gospodarstvu RH, odnosno Grada Ploča, prema tome što je povoljnije za zaposlenike.

Članak 36.

Plaće se isplaćuju unatrag jedanput mjesечно za protekli mjesec.

Od jedne do druge isplate plaće ne smije proći više od 30 dana.

Članak 37.

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

Članak 38.

Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se:

-za rad noću	40%
-za prekovremeni rad	50%
-za rad subotom	25%
-za rad nedjeljom	30%
-za rad u drugoj smjeni ukoliko zaposlenik radi naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu, u prvoj i drugoj smjeni za dvokratni rad s prekidom dužim od sata	10%
-za dvokratni rad s prekidom dužim od sata	10%
-za rad u smjenama	5%
-za rad na blagdane, neradne dane i na Uskrs	150%

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

Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se 8% - ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti i 15% - za znanstveni stupanj doktora znanosti, pod uvjetom da znanstveni stupanj nije uvjet za radno mjesto na kojem zaposlenik radi i ako je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesto na kojem zaposlenik radi.

Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redoviti rad zaposlenika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji zaposlenik obavlja naizmjениčno tijekom tjedna ili mjeseca, u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena), ili noćnom (treća smjena) dijelu dana.

Rad u smjenama određuje poslodavac posebnom odlukom.

Zaposleniku se uvećava koeficijent složenosti poslova radnog mjeseta za radni staž ostvaren u upravnim tijelima kao i u ostalim tijelima koja su prestala po sili zakona, a na čije se radne odnose primjenjivao Zakon o upravi.

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

Članak 39.

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

Članak 40.

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

Članak 41.

Ako zaposlenik izostane iz službe odnosno s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće najmanje 95% od njegove osobne plaće u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

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

V. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 42.

Ugovorne strane su sporazumne da će poslodavac isplatiti zaposlenicima regres za korištenje godišnjeg odmora u visini od 50% najvišeg neoporezivog iznosa.

Članak 43.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini deset prosječnih isplaćenih neto plaće u gospodarstvu RH, odnosno Grada Ploča u posljednja tri mjeseca prema tome što je povoljnije za zaposlenika.

Članak 44.

Obitelj zaposlenika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju službe odnosno rada u visini tri prosječno isplaćene plaće po zaposleniku u gospodarstvu RH u posljedna tri mjeseca i troškove pogreba;
- smrti zaposlenika u visini dvije prosječne isplaćene neto plaće po zaposleniku u gospodarstvu RH u posljedna tri mjeseca.

Zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, djeteta ili roditelja, očuha ili mačehe u visini jedne prosječno isplaćene neto plaće po zaposleniku u gospodarstvu RH u posljedna tri mjeseca.

Članak 45.

Ugovorne stranke su sporazumne da će djeci odnosno zakonskim starateljima djece zaposlenika koji je izgubio život u obavljanju službe odnosno rada, mjesечно isplaćivati pomoć i to:

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječno isplaćene neto plaće po zaposleniku u gospodarstvu RH u posljedna tri mjeseca;
- za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole 70% prosječno isplaćene neto plaće zaposlenika u gospodarstvu RH za posljednja tri mjeseca;
- za dijete do navršene srednje škole odnosno redovitog studenta 90% prosječno isplaćene neto plaće po zaposleniku u gospodarstvu RH u posljedna tri mjeseca.

Članak 46.

Zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja zaposlenika dužeg od 90 dana u visini jedne prosječno isplaćene neto plaće po zaposleniku u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca;
- radi nabavke prijeko potrebnih medicinskih pomagala odnosno pokrića participacije pri liječenju odnosno kupnji prijeko potrebnih lijekova za zaposlenika, dijete ili supružnika u visini jedne prosječno isplaćene neto plaće po zaposleniku u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca.

Članak 47.

Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevničica i naknada iznosa hotelskog računa za noćenje.

Ugovorne strane su sporazumne da visina dnevnice iznosi najviši iznos po Pravilniku o porezu na dohodak.

Ukoliko je zaposleniku osigurana odgovarajuća dnevna prehrana, isplatić će mu se 50% iznosa dnevnice iz predhodnog stavka.

Ukoliko je zaposleniku osiguran odgovarajući smještaj u čvrstom objektu, nema pravo na naknadu hotelskog računa za noćenje.

Članak 48.

Za vrijeme rada izvan stalnog mesta rada u kojem je zaposlen, zaposlenik ima pravo na dodatak za rad na terenu, bez obzira na to koliko je dana radio.

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

Visina terenskog dodatka iznosi najviši iznos po Pravilniku o porezu na dohodak.

Ukoliko je zaposleniku za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mesta njegova stalnog boravka osigurana odgovarajuća prehrana, isplatić će se 50% iznosa dodatka iz stavka 3. ovog članka.

Ukoliko je zaposleniku za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mesta njegova stalnog boravka osiguran odgovarajući smještaj (u čvrstom objektu), nema pravo na naknadu iznosa hotelskog računa za noćenje.

Pored terenskog dodatka zaposlenik ima pravo i na dodatke iz članka 38. za svaki stvarno održani sat rada.

Dnevica i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Članak 49.

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

Pravo iz stavka 1. ovog članka nema zaposlenik koji živi odvojeno od obitelji ako je:

- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji na temelju osobnog zahtjeva;
- putem javnog natječaja primljen u službu odnosno radni odnos u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji;
- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji, temeljem obveze preuzet ugovorom o školovanju;
- obitelj odselila u drugo mjesto.

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

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

Ukoliko je zaposleniku osiguran plaćeni smještaj ili prehrana, visina naknade u novčanom iznosu umanjiti će se u odgovarajućem iznosu.

Naknada za odvojeni život od obitelji i naknada troškova prijevoza od mesta prebivališta do mesta rada međusobno se isključuju.

Ugovorne strane sporazumne su da visina naknade za odvojeni život od obitelji zaposlenika iznosi 1.000,00 kuna, odnosno do visine neoporezovanog iznosa.

Članak 50.

Pravo na naknadu troškova mjesnog javnog prijevoza u mjestu rada i međumjesnog javnog prijevoza imaju svi službenici i namještenici neovisno o udaljenosti mesta stanovanja do mesta rada.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne pretplate prijevozne karte.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne pojedinačne karte.

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

Ako mjesni javni prijevoz nije organiziran, službenici i namještenici imaju pravo na mjesecnu naknadu u visini cijene mjesecne karte najbližeg mesta od kojeg je prijevoz organiziran i gdje postoji mogućnost kupnje mjesecne karte.

Naknada troškova prijevoza iz prethodnih stavaka ovog članka isplaćuje se zaposleniku unaprijed za idući mjesec.

Članak 51.

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

Članak 52.

Zaposleniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za službu odnosno rad u upravnim i ostalim tijelima koja je prestala po sili zakona na čije se radne odnose primjenjivao Zakon o upravi.

Osnovica za isplatu jubilarnih nagrada je prosječna isplaćena neto plaća po zaposleniku u gospodarstvu Grada Ploča ili Republike Hrvatske u posljedna tri mjeseca, što je za zaposlenika povoljnije.

Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je zaposlenik ostvario pravo na jubilarnu nagradu, a najkasnije do isteka tekuće godine.

Jubilarna nagrada koja se isplaćuje zaposleniku iznosi:

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

Ako zaposleniku prestaje služba odnosno rad u Gradu, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti zaposleniku ili njegovim nasljednicima sljedećeg mjeseca po prestanku službe.

Članak 53.

Ugovorne stranke sporazumne su da će zaposleniku za svako dijete do 12 godina starosti u prigodi dana Svetog Nikole isplatiti 400,00 kuna odnosno do visine neoporezivog iznosa.

Ako su oba roditelja zaposlenici Grada Ploča, sredstva iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se jedom roditelju prema njihovu dogovoru.

Članak 54.

Ugovorne stranke su sporazumne da će se zaposlenicima isplatiti godišnja nagrada za božićne blagdane u visini 50% najvišeg neoporezivog iznosa.

Članak 55.

Ugovorne stranke su sporazumne da će sukladno pozitivnim propisima, a u okviru prava i obveza, razraditi mogućnost sudjelovanja poslodavca u zadovoljavanju stambenih potreba zaposlenika.

Članak 56.

Zaposleniku pripada naknada za izum i tehničko unaprjeđenje.

Posebnim ugovorom zaključenim između zaposlenika i poslodavca uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz predhodnog stavka.

Članak 57.

Iznosi materijalnih prava iz predhodnih članaka ugovoreni su u neto iznosima.

VI. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 58.

Sva rješenja o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti zaposlenika obvezno se izraduju u pisani obliku i s obrazloženjem dostavljaju zaposleniku s poukom o pravnom lijeku.

Članak 59.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru zaposlenika na rješenje iz prethodnog članka, gradonačelnik ili osoba koju on ovlasti dužna je prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to zahtjeva zaposlenik.

Članak 60.

U slučaju kada zaposlenik daje otkaz, dužan je o tome obavijestiti poslodavca 30 dana prije stupanja na drugi posao.

Članak 61.

Zaposlenik kome je prestao radni odnos zbog poslovnih, organizacijskih, odnosno posebnih potreba rada, nakon isteka roka u kojem je bio na raspolažanju, ima pravo na otpremninu u visini 70% prosječno isplaćene neto plaće isplaćene po zaposleniku u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca za svaku navršenu godinu rada.

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

Članak 62.

Ako gradonačelnik ili osoba koju on za ovlasti zbog tehničkih ili organizacijskih razloga namjerava u razdoblju od šest mjeseci otkazati rad za najmanje troje namještenika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška zaposlenika.

Na program zbrinjavanja viška zaposlenika primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o radu.

Prilikom izrade programa zbrinjavanja viška zaposlenika gradonačelnik ili osoba koju on ovlasti dužna je prethodno savjetovati se sa Sindikatom.

Zaposlenicima se može otkazati rad ako im mjerama iz programa zbrinjavanja viška zaposlenika nije moguće osigurati zaposlenje u roku od mjesec dana od dana donošenja programa

Članak 63.

Zaposleniku kojem manjka najviše pet godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ne može prestati služba odnosno radni odnos bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka službe po sili zakona.

VII. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Članak 64.

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod zaposlenika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, gradonačelnik je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanim oblicima ponuditi zaposleniku drugo radno mjesto čije poslove je on sposoban obavljati, a koji što je više moguće, moraju odgovarati poslovima radnog mesta na kojem je prethodno raspoređen.

Gradonačelnik je dužan poslove radnog mesta prilagoditi zaposleniku iz stavka 1. ovog članka odnosno poduzeti sve što je u njegovojo moći da mu osigura povoljnije uvjete rada.

Zaposlenik iz stavka 1. i 2. ovog članka, kojem manjka najviše 5 godina života 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 65.

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

Članak 66.

Ugovorne strane su sporazumne da će, sukladno pozitivnim pravnim propisima Republike Hrvatske omogućiti doškolovanje svim djelatnicima gradske uprave, ukoliko se pokaže za to potreba.

VIII. INFORMIRANJE**Članak 67.**

Gradonačelnik je dužan zaposleniku odnosno sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za socijalni položaj zaposlenika, a posebice:

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

IX. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA**Članak 68.**

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz oblasti sindikalnog organiziranja utvrdenih u Ustavu RH, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

Članak 69.

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

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatraće se svaki pritisak od strane gradonačelnika na zaposlenike, članove sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 70.

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

Članak 71.

Sindikat je dužan obavijestiti gradonačelnika o izboru odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 72.

Aktivnost sindikalnih povjerenika ili predstavnika kod poslodavca ne smije biti spriječavana ili ometana ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim Ugovorom.

Članak 73.

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za puno radno vrijeme za obavljanje sindikalne aktivnosti i to tri sata po članu sindikata godišnje.

Gradonačelnik je dužan sindikalnom povjereniku, pored prava iz stavka 1. ovog članka omogućiti i izostanak iz službe odnosno rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, ospozobljavanja, seminara, kongresa i konferencija, kako u zemlji, tako i u inozemstvu.

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

Članak 74.

Kada sindikalni povjerenik dio svog radnog vremena posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovitim radnim obvezama, tada se njegove obveze iz službe odnosno radnog odnosa uređuju pisanim sporazumom zaključenim između sindikata i poslodavca.

Članak 75.

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

Članak 76.

Za vrijeme obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika i šest mjeseci po isteku dužnosti, sindikalnom povjereniku, bez suglasnosti Sindikata ne može prestati služba odnosno rad, osim po sili zakona, niti se on može bez njegove suglasnosti premjestiti na drugo radno mjesto u okviru istog poslodavca odnosno premjestiti na rad izvan mjesta njegova stanovanja.

Članak 77.

Prije donošenja odluka važnih za položaj zaposlenika, poslodavac mora o tome obavijestiti sindikalnog povjerenika ili drugog ovlaštenog predstavnika sindikata i mora mu priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj zaposlenika.

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

- donošenju, izmjeni i dopuni akata poslodavca kojima se reguliraju prava iz rada i po osnovi rada zaposlenika (akti o unutarnjem ustrojstvu i pravilnici o unutarnjem redu);
- planu zapošljavanja i otkazu službe odnosno rada zaposlenika;
- mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu zaposlenika;
- uvodenje nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada;
- planu godišnjih odmora;
- rasporedu radnog vremena;
- noćnom radu;
- naknadama za izume i tehničko unaprjeđenje;
- donošenje programa zbrinjavanja viška zaposlenika.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može se o dostavljenom prijedlogu odluka iz stavka 1. ovog članka očitovati u roku od osam dana.

Poslodavac prije donošenja odluke iz stavka 2. ovog članka dužan je razmotriti dostavljene primjedbe sindikalnog povjerenika ili drugog ovlaštenog predstavnika Sindikata.

U slučaju donošenja odluka protivno odredbama stavka 1., 2. i 3. ovog članka povjerenstvo nadležno za tumačenje i praćenje primjene ovog Ugovora obavijestit će odmah poslodavca i Sindikat državnih služba, u smislu odredbe članka 98. ovog Ugovora.

Članak 78.

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

Poslodavac ili osoba koju ovlasti dužan je na zahtjev sindikalnog povjerenika primiti ga na razgovor i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku zaposlenika, najkasnije u roku od osam dana od predaje pisanog zahtjeva za prijam.

Članak 79.

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

- prostoriju za rad, u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka;
- pravo na korištenje telefona, telefaksa, interneta te drugih raspoloživih tehničkih pomagala;

- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska;
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, a po potrebi i drugih davanja preko isplatnih lista u računovodstvu odnosno prilikom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a na temelju pisane izjave članova Sindikata (pristupnica i sl.).

Stranke su suglasne da će poslodavac omogućiti stalnu vezu internetom i odgovarajuću tehničku infrastrukturu sindikalnim povjereniku bez naplate.

Članak 80.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku ili drugom ovlaštenom predstavniku Sindikata jednom u šest mjeseci omogućiti održavanje sastanka u radnom vremenu.

Članak 81.

Sindikalni čelnik koji profesionalno obavlja dužnost predsjednika Sindikata i kojem za vrijeme obnašanja dužnosti prestaje služba odnosno radni odnos, ima pravi nakon isteka mandata, ako ponovno ne bude imenovan na tu funkciju, vratiti se u službu odnosno u radni odnos sukladno svojoj stručnoj spremi.

Prestanak službe odnosno radnog odnosa i povrat u službu uređuje se pisanim sporazumom zaključenim između Sindikata i gradonačelnika odnosno druge osobe koju on za to ovlasti.

Članak 82.

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 zaposlenika;
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažnjima zaposlenika;
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocjeni da su ugroženi život i zdravlje zaposlenika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti;
- školovati se za obavljanje poslova zaštite na radu, stalno proširivati i unapredivati svoje znanje, pratiti i prikupljati informacije odgovarajuće za rad na siguran način;
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje;
- svojom aktivnošću poticati ostale zaposlenike za rad na siguran način;
- primiti primjedbe zaposlenika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu.

Ukoliko kod poslodavca nije izabran povjerenik zaštite na radu u skladu s propisima s područja zaštite na radu u roku od 90 dana od početka primjene Kolektivnog ugovora, onda ga može imenovati sindikat.

X. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 83.

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

Članak 84.

Postupak mirenja provodi Mirovno vijeće. Mirovno vijeće ima pet članova.

Svaka ugovorna strana imenuje po dva člana.

Stranke su suglasne da će izbor petog člana Mirovnog vijeća kao predsjednika povjeriti predsjedniku Općinskog suda ili osobi koju on ovlasti.

Članak 85.

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

Članak 86.

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

Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

Članak 87.

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.

XI. ŠTRAJK

Članak 88.

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

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

Članak 89.

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

U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

Članak 90.

Pri organiziranju i održavanju 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 91.

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

Članak 92.

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 naročito odredbe o radnim mjestima i broju zaposlenika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, a sa ciljem omogućavanja obavljanja rada nakon završetka štrajka odnosno sa ciljem nastavka obavljanja poslova koji su prijevo potrebeni, osobito radi sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva.

Članak 93.

Ako se po pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne suglasnost, pravila će utvrditi arbitraža, sastav koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 91. ovog Ugovora.

Pravila je arbitraža dužna donijeti u roku od 8 dana od dana dostave prijedloga arbitraži.

Članak 94.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može se pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 95.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka koji se dužan na pogodan način očitovati strani protiv koje je štrajk organiziran, kako bi se nastavili pregovori u svrhu mirnog rješenja spora.

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

Članak 96.

Organizator će se na pogoda način očitovati strani protiv koje je štrajk organiziran kako bi se nastavili pregovori u svrhu mirnog rješenja spora.

Članak 97.

Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku sukladno odredbama ovog Ugovora ne predstavlja povredu službene odnosno radne dužnosti.

Članak 98.

Zaposlenik ne smije biti stavljen u nepovoljan položaj u odnosu na druge zaposlenike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama ovog Ugovora, a niti smije biti ni na koji način prisiljen sudjelovati u štrajku ako to ne želi.

Članak 99.

Ugovorne strane suglasne su da poslodavac može od nadležnog suda zahtjevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama ovog Ugovora.

XII. SOCIJALNI MIR**Članak 100.**

Ugovorne stranke se obvezuju za vrijeme trajanja Ugovora na socijalni mir.

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

XIII. TUMAČENJE I PRAĆENJE UGOVORA**Članak 101.**

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničko povjerenstvo u roku od 30 dana od dana potpisa Ugovora.

Povjerenstvo ima šest članova od kojih svaka ugovorna strana imenuje tri člana.

Povjerenstvo donosi pravilnik o radu.

Sve odluke povjerenstvo donosi većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika.

Komisija će jednom u šest mjeseci izvjestiti poslodavca i Sindikat o stanju na području primjene Ugovora s obzirom na poštivanje njegovih odredaba, u cilju identificiranja možebitnih zapreka za ostvarivanje prava zaposlenika.

Poslodavac i Sindikat će razmotriti slučajeve sustavnog kršenja Ugovora radi sprječavanja mogućih sudskeih sporova i odrediti mjere za njegovu provedbu.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**Članak 102.**

Smatra se da je ovaj ugovor zaključen kad ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

Članak 103.

Ovaj Ugovor zaključuje se na vrijeme od četiri godine.

Članak 104.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

U ime Sindikata prijedlog izmjena i dopuna Ugovora podnosi Pregovarački odbor.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu 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 od 30 dana od dana primitka prijedloga.

Ako strana kojoj je podnesen prijedlog ne postupi u skladu s odredbama iz stavka 3 ovog članka smatrati će se da su ispunjeni uvjeti za promjenu odredaba Ugovora o postupku mirenja.

Članak 105.

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

Članak 106.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa, a primjenjuje se od 31. listopada 2008. godine.

Klasa: 110-01/08-01/01

Urbroj: 2165-02-08-6

Ploče, 23. 10. 2008.

GRAD PLOČE
Gradonačelnik:
Ante Karamatić, v.r.

**SINDIKAT DRŽAVNIH I
LOKALNIH NAMJEŠTENIKA
REPUBLIKE HRVATSKE**
Boris Pleša, v.r.

**SINDIKALNA PODRUŽNICA
GRADA PLOČA**
Povjerenik:
Ignacio Karamatiće, v.r.

S A D R Ž A J

Broj akta	Stranica
--------------	----------

71. Kolektivni ugovor za zaposlene u upravnim tijelima Grada Ploča	75
---	----