ISSN 1846-9272

# GLASNIK KARLOVAČKE ŽUPANIJE

SLUŽBENO GLASILO
Karlovačke županije, Grada Ogulina, Općine Cetingrad,
Općine Draganić, Općine Plaški i Općine Saborsko

Godina 1994. **Broj 36a / 2026.**

**Karlovac, 1. listopad 2026. godine**

## SADRŽAJ

**I SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA REPUBLIKE HRVATSKE - SINDIKALNA PODRUŽNICA ZAPOSLENIKA KARLOVAČKE ŽUPANIJE**

1. Kolektivni ugovor za službenike i namještenike upravnih tijela Karlovačke županije ……. 2

## I SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA REPUBLIKE HRVATSKE - SINDIKALNA PODRUŽNICA ZAPOSLENIKA KARLOVAČKE ŽUPANIJE

**KARLOVAČKA ŽUPANIJA, Karlovac, Ambroza Vraniczanya 2, OIB: 65050537368,** zastupana po županici, Martini Furdek-Hajdin, dipl. ing. arh.
i
**SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA REPUBLIKE HRVATSKE**, **Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV. br. 2, OIB: 85709856921,** zastupan po predsjednici, Ivi Šušković
i
**SINDIKALNA PODRUŽNICA ZAPOSLENIKA KARLOVAČKE ŽUPANIJE**, zastupana po povjerenici, Aniti Grguraš,

sklopili su dana 30. rujna 2026. godine

**KOLEKTIVNI UGOVOR**
**za službenike i namještenike upravnih tijela Karlovačke županije**

### I. TEMELJNE ODREDBE

**Članak 1.**

Ovaj Kolektivni ugovor zaključuju Karlovačka županija (u daljnjem tekstu: Poslodavac) kao poslodavac i Sindikat državnih i lokalnih službenika i namještenika Republike Hrvatske te Sindikalna podružnica zaposlenika Karlovačke županije (u daljnjem tekstu: Sindikat).

Ovim se Kolektivnim ugovorom na razini Karlovačke županije utvrđuju međusobna prava i obveze njegovih potpisnika.

Ovim se Kolektivnim ugovorom utvrđuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada službenika i namještenika u upravnim tijelima Poslodavca.

Pod pojmom djelatnici, u smislu ovog Kolektivnog ugovora, podrazumijevaju se službenici i namještenici zaposleni u upravim tijelima Poslodavca na neodređeno i određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom te vježbenici.

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

**Članak 2.**

Ovaj Kolektivni ugovor obvezuje njegove potpisnike kao i sindikate koji mu naknadno pristupe.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju se i na djelatnike Poslodavca koji nisu članovi Sindikata.

**Članak 3.**

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju se neposredno.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Kolektivnim ugovorom primjenjuje se Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike.

**Članak 4.**

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

### II. PRIJAM U SLUŽBU

**Članak 5.**

Djelatnici se primaju u službu na temelju javnog natječaja odnosno oglasa, sukladno Zakonu o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi.

**Članak 6.**

Djelatnicima koji se primaju u službu određuje se probni rad, sukladno Zakonu o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi.

**Članak 7.**

Za vrijeme probnog rada djelatnika ocjenjuju se njegove sposobnosti za izvršavanje poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen.

Ocjenu rada djelatnika za vrijeme probnog rada utvrđuje pročelnik upravnog tijela odnosno župan za vrijeme probnog rada pročelnika upravnog tijela.

Ako pročelnik upravnog tijela, odnosno župan, 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, dužni su donijeti rješenje o prestanku službe u roku od 8 dana od dana isteka probnog rada.

Ako ovlaštene osobe iz stavka 3. ovog članka ne donesu rješenje u roku iz stavka 3. ovog članka, smatrat će se da je djelatnik zadovoljio na probnom radu.

Djelatniku služba prestaje danom dostave rješenja o prestanku službe.

**Članak 8.**

Djelatniku koji je za vrijeme probnog rada bio odsutan zbog opravdanih razloga, probni rad može se produžiti za onoliko dana koliko je bio opravdano odsutan (zbog bolesti i dr.).

**Članak 9.**

Službenici se osposobljavaju za službu obavljanjem vježbeničke prakse (vježbenički staž) sukladno odredbama Zakona o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi.

Vježbenici se primaju u službu na određeno vrijeme potrebno za obavljanje vježbeničkog staža, s tim da mu se služba može produžiti na neodređeno vrijeme ako u upravnim tijelima Poslodavca postoji slobodno radno mjesto koje se može popuniti i na koje se vježbenika, nakon položenog državnog ispita može rasporediti.

**Članak 10.**

Za vrijeme vježbeničkog staža vježbenik ima pravo na 85% plaće poslova radnog mjesta najniže složenosti njegove razine obrazovanja.

**III. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI**

**Radno vrijeme**

**Članak 11.**

Puno radno vrijeme djelatnika u upravnim tijelima Karlovačke županije iznosi 40 sati tjedno.

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

**Članak 12.**

Dnevno radno vrijeme upravnih tijela Karlovačke županije je ponedjeljkom, utorkom, srijedom, četvrtkom i petkom s početkom u vremenu od 07:00 do 08:00 sati, a završetkom u vremenu od 15:00 do 16:00 sati, uz obveznu registraciju djelatnika prilikom dolaska na posao i odlaska s posla.

Iznimno od stavka 1. ovog članka župan može, ovisno o potrebama određenih upravnih tijela, za ta upravna tijela, odnosno pojedine djelatnike tih upravnih tijela, odrediti i drugačiji raspored tjednog i dnevnog radnog vremena.

Uredovno vrijeme za rad sa strankama utvrđuje župan posebnom odlukom na prijedlog pročelnika upravnih tijela Karlovačke županije.

**Odmori**

**Članak 13.**

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

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

Vrijeme odmora (stanke) u toku rada utvrđuje Poslodavac odlukom.

**Članak 14.**

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

**Članak 15.**

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da djelatnik radi na dan tjednog odmora, tada mu se osigurava korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna ili naknadno, a najkasnije u roku od 14 dana.

Odluku o pojedinačnoj potrebi rada na dan tjednog odmora donosi pročelnik odnosno župan.

**Godišnji odmor**

**Članak 16.**

Djelatnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u najkraćem trajanju propisanom općim propisom o radu.

**Članak 17.**

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

**Članak 18.**

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

**Članak 19.**

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

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

**Članak 20.**

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

Prekid službe odnosno rada zbog privremene spriječenosti za rad ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

**Članak 21.**

Djelatnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora (razmjerni dio) za svaki navršeni mjesec dana rada u slučajevima:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, nije stekao pravo na godišnji odmor, jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Iznimno od stavka 1. ovog članka djelatnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za kalendarsku godinu u kojoj odlazi u mirovinu.

**Članak 22.**

Trajanje godišnjeg odmora iz članka 16. ovog Kolektivnog ugovora (broj dana) uvećava se po sljedećim kriterijima:

a) Radni staž:
- od 1 do 5 godina ..... 1 dan
- od 5 do 10 godina ..... 3 dana
- od 10 do 15 godina ..... 4 dana
- od 15 do 20 godina ..... 5 dana
- od 20 do 25 godina ..... 6 dana
- od 25 do 30 godina ..... 7 dana
- od 30 i više godina ..... 8 dana

b) Složenost poslova radnog mjesta:
- radna mjesta I vrste (VSS) ..... 5 dana
- radna mjesta II vrste (VŠS) ..... 4 dana
- radna mjesta III vrste (SSS) ..... 4 dana
- radna mjesta IV vrste (NSS) ..... 3 dana

c) Posebni uvjeti rada
- rad na računalu i strojevima za umnožavanje ..... 2 dana

d) Posebni socijalni uvjeti:
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku malodobnog djeteta za prvo malodobno dijete ..... 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku malodobnog djeteta za svako naredno malodobno dijete ..... 1 dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta invalida ..... 2 dana
- djelatniku invalidu ..... 3 dana

e) Ostvareni rezultati rada:
- djelatniku ocijenjenom ocjenom „odličan“ ..... 2 dana
- djelatniku ocijenjenom ocjenom „vrlo dobar“..... 1 dan.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se broj dana utvrđen općim propisom o radu uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama a. – e. ovoga članka s time da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

**Članak 23.**

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 30 (trideset) dana godišnjeg odmora.

**Plan korištenja godišnjeg odmora**

**Članak 24.**

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se Planom korištenja godišnjeg odmora kojeg donosi pročelnik upravnog tijela.

Plan korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka, donosi se na početku kalendarske godine, a najkasnije do kraja lipnja za tekuću godinu.

**Članak 25**.

Na temelju Plana korištenja godišnjeg odmora pročelnik upravnog tijela za svakog djelatnika odnosno župan za pročelnika upravnog tijela, donosi odluku kojom se utvrđuje trajanje godišnjeg odmora sukladno odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

Odluka iz stavka 1. ovoga članka donosi se najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

**Članak 26.**

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

Ako se godišnji odmor koristi u više dijelova, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

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

Preostali dio godišnjeg odmora koristi se uz suglasnost nadležnog pročelnika upravnog tijela odnosno župana.

Djelatnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

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

**Članak 27.**

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

Godišnji odmor odnosno prvi dio godišnjeg odmora, koji je prekinut, ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog prava na rodiljni, roditeljski odnosno posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, djelatnik ima pravo iskoristiti do 31. prosinca iduće godine.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. i 2. ovoga članka određuje pročelnik, ili osoba koju on za to ovlasti, a za pročelnika župan.

**Članak 28.**

U slučaju prestanka službe djelatnik ima pravo koristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo u upravnom tijelu u kojem mu prestaje služba.

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

**Članak 29**.

Djelatnik ima pravo koristiti dva puta do 4 (četiri) dana godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi ukoliko se time ne narušava dovršenje neodgodivih poslova, ali je o tome dužan obavijestiti pročelnika Upravnog tijela odnosno župana, najmanje 1 (jedan) dan prije.

**Članak 30.**

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

Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi pročelnik upravnog tijela odnosno župan za pročelnika upravnog tijela.

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

**Članak 31.**

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

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

Putnim troškovima iz stavka 2. smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je djelatnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida.

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

**Plaćeni dopust**

**Članak 32.**

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

- sklapanje braka..... 5 dana
- rođenje i posvojenje djeteta..... 10 dana
- smrt supružnika (bračnog i izvanbračnog), djeteta (rođenog u braku, izvan braka ili posvojena), pastorčeta, roditelja (otac, majka, očuh, maćeha, posvojitelj), brata, sestre, unuka..... 5 dana
- smrt ostalih krvnih srodnika zaključno s IV. stupnjem srodstva odnosno tazbinskih srodnika zaključno s II. stupnjem srodstva ..... 2 dana
- selidba ..... 2 dana
- elementarna nepogoda koja je izravno ugrozila živote, odnosno imovinu djelatnika i njegove uže obitelji ..... 5 dana
- bolest djeteta, supruga (bračnog i izvanbračnog) ili roditelja te pratnja bolesnom djetetu, suprugu (bračnom i izvanbračnom) ili roditelju ..... 7 dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanje za sindikalne aktivnosti i sl. ..... 2 dana
- nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama ..... 1 dan
- dobrovoljno darivanje krvi, za svako dobrovoljno darivanje krvi ..... 2 dana
- sudjelovanje na sjednicama predstavničkih tijela (izabrani član) ..... 5 dana
- priprema prvog polaganja i polaganje državnog ispita i drugih stručnih ispita koji su potrebni za obavljanje službe ..... 7 dana
- prvi polazak djeteta u vrtić i osnovnu školu ..... 1 dan
- obavljanje sistematskog zdravstvenog pregleda koji djelatnik obavlja radi preventivne zdravstvene zaštite ..... 1 dan.

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

U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi dani plaćenog dopusta se u pravilu koriste na dan darivanja krvi i radni dan neposredno nakon darivanja krvi, a moraju se iskoristiti najkasnije u roku od 15 dana od dana dobrovoljnog darivanja krvi.

Pri utvrđivanju dana trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

**Članak 33.**

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja djelatnik ostvaruje pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

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

O pristupanju polaganju ispita i izlasku na ispit djelatnik mora priložiti potvrdu.

**Članak 34.**

Djelatnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima 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, a ostatak godišnjeg odmora će koristiti naknadno, uz suglasnost nadležnog pročelnika upravnog tijela odnosno župana.

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

**Članak 35.**

U pogledu stjecanja prava iz službe odnosno rada ili u svezi sa službom ili radom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

**Neplaćeni dopust**

**Članak 36.**

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 upravnih tijela Karlovačke županije, a osobito radi:

- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- njege člana uže obitelji,
- liječenja na vlastiti trošak,
- sudjelovanja na međunarodnim natjecanjima u zemlji i inozemstvu,
- osobnog školovanja, doškolovanja, stručnog osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije,
- posjeta članu uže obitelji iz čl. 86. st. 3. Zakona o radu u inozemstvu.

Ako to okolnosti zahtijevaju službeniku odnosno namješteniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka može odobriti u trajanju duljem od 30 dana, a najviše do 60 dana.

Neplaćeni dopust djelatniku odobrava pročelnik upravnog tijela, a pročelnicima upravnog tijela odobrava župan.

Pri utvrđivanju dana trajanja neplaćenog dopusta, ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

**Članak 37.**

Za vrijeme neplaćenog dopusta miruju prava i obveze iz radnog odnosa, ako zakonom nije drugačije određeno.

**IV. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU**

**Članak 38.**

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost djelatnika u službi odnosno 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, pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Poslodavac će također osigurati dodatne uvjete sigurnosti na radu osoba s invaliditetom, u skladu s posebnim propisima.

Poslodavac je dužan posebnu pažnju posvetiti sigurnosti djelatnika koji su svakodnevno u kontaktu sa velikim brojem stranaka, u smislu verbalnih ili fizičkih napada te mogućnosti prijenosa zaraznih bolesti.

**Članak 39.**

U sklopu skrbi za zdravlje djelatnika i prevencije, Poslodavac će o svom trošku omogućiti djelatnicima najmanje jednom godišnje sistematski zdravstveni pregled radi utvrđivanja njihova općeg zdravstvenog stanja.

**Članak 40.**

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

Djelatnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje mjesto službe odnosno radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge 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.

**V. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU**

**Plaća**

**Članak 41.**

Plaću djelatnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

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

Visinu osnovice za obračun plaće utvrđuje odlukom župan.

Koeficijent složenosti poslova radnog mjesta na koje je djelatnik raspoređen utvrđuje se aktom Županijske skupštine.

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

Pravilnikom o unutarnjem redu upravnih tijela Karlovačke županije utvrdit će se poslovi s posebnim uvjetima rada.

**Članak 42.**

Ugovorne strane su suglasne da ako djelatnik na temelju pisanog naloga pročelnika, pored poslova radnog mjesta na koje je raspoređen, obavlja poslove odsutnog djelatnika dulje od 30 dana, a koji poslovi su više složenosti od poslova na koje je raspoređen, ima pravo na povećanje plaće po koeficijentu radnog mjesta čije poslove obavlja, razmjerno obimu i vremenu obavljanja takvih poslova.

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

**Članak 43.**

Župan odnosno pročelnik može donijeti odluku o isplati dodatka za uspješnost na radu djelatniku za ostvarene nadprosječne rezultate.

Dodatak za uspješnost na radu može iznositi godišnje najviše tri plaće djelatnika koji ostvaruje dodatak i ne može se ostvarivati kao stalni dodatak uz plaću.

**Članak 44.**

Plaća se isplaćuje unatrag jednom mjesečno za protekli mjesec, a najkasnije do 15. u mjesecu.

**Članak 45.**

Djelatnik prima plaću i druga primanja preko tekućih računa banaka prema osobnom odabiru, o čemu se djelatnik pravovremeno pismeno izjašnjava i dostavlja valjanu dokumentaciju upravnom odjelu za financije.

**Članak 46.**

Poslodavac može na zahtjev djelatnika izvršiti uplatu obustave iz plaće (kredit, uzdržavanje i slično), o čemu se djelatnik pismeno izjašnjava i dostavlja valjanu dokumentaciju upravnom odjelu za financije.

**Članak 47.**

Osnovna plaća djelatnika uvećat će se:

- za prekovremeni rad.....50 %
- za rad subotom …….. 25 %
- nedjeljom …….. 50 %
- dodatak za rad na dan blagdana i rad u neradni dan utvrđen zakonom kojim se utvrđuju blagdani, spomendani i neradni dani u Republici Hrvatskoj …….. 150 %.

Osnovna plaća radnika povećat će se za vrijeme stalnog preventivnog dežurstva u iznosu od 70,00 eura mjesečno u neto iznosu.

Župan odlukom propisuje poslove pasivnog dežurstva.

Osnovna plaća djelatnika uvećat će se:

- ako ima akademski stupanj doktora znanosti (dr. sc.) .....za 16%
- ako ima akademski stupanj magistra znanosti (mr. sc.), odnosno ako ima akademski naziv specijalist (spec.) ili sveučilišni specijalist (univ. spec.)..... za 8%

  Dodaci iz ovog članka međusobno se ne isključuju.

**Prekovremeni rad**

**Članak 48.**

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, djelatnik može koristiti slobodne radne dane.

Prilikom korištenja slobodnih radnih dana na ime prekovremenih sati primjenjivat će se način obračuna kao kod plaćanja istih (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada) te mu se u tom slučaju izdaje odluka u kojoj se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren.

**Članak 49.**

Djelatnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za ukupno ostvareni radni staž :

- 10-15 godina.....2%
- 15-20 godina.....4%
- 20-25 godina..... 6%
- 25-30 godina..... 8%
- 30-35 godina .....10%
- 35 i više godina …… 12%.

**Članak 50.**

Ako djelatnik radi na poslovima čija priroda rada ne dozvoljava 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 51.**

Ako je djelatnik odsutan iz službe odnosno s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 95% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo bolovanje.

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

**VI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA SLUŽBENIKA/NAMJEŠTENIKA**

**Regres i božićnica**

**Članak 52.**

Poslodavac će isplatiti regres i godišnju nagradu za božićne blagdane najmanje u visini koju poslodavac prema poreznim propisima može kao neoporeziv iznos isplatiti djelatniku, ovisno o proračunskim mogućnostima.

Regres iz stavka 1. ovog članka isplatiti će se najkasnije do početka korištenja godišnjeg odmora.

Djelatnik koji ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, nema pravo na cjelokupni iznos regresa za godišnji odmor iz ovog članka, već na njegov razmjerni dio, a koji se izračunava na isti način kao i razmjerno trajanje godišnjeg odmora.

**Otpremnina**

**Članak 53.**

Djelatniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini 3 (tri) prosječne mjesečne bruto plaće koje su isplaćene u upravnim tijelima Karlovačke županije u zadnja tri mjeseca.

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

**Pomoći**

**Članak 54.**

Djelatnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti djelatnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja službe ili rada …….. u visini 5 osnovica za obračun bruto plaće,
- smrti djelatnika iz drugih razloga …….. u visini 3 osnovice za obračun bruto plaće,
- smrti supružnika (bračni, izvanbračni) ili djeteta ili roditelja .... u visini 2 osnovice za obračun bruto plaće,
- rođenja ili posvojenja djeteta …….. u visini 2 osnovice za obračun bruto plaće.

U slučaju iz stavka 1. alineje 1. ovog članka, obitelj ima pravo i na naknadu troškova pogreba, najviše do visine 1,5 osnovice za obračun bruto plaće.

Članovima obitelji smatraju se zakonski nasljednici pojedinog reda nasljeđivanja u skladu sa Zakonom o nasljeđivanju.

**Članak 55.**

Djelatnik ima pravo na pomoć (potporu) jednom godišnje, po svakoj osnovi, u slučaju:

- invalidnosti djelatnika koji je upisan u Registar osoba s invaliditetom Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo - u visini 2 (dvije) osnovice za obračun bruto plaće,
- invalidnosti supružnika (bračni, izvanbračni) koji je upisan u Registar osoba s invaliditetom Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo, maloljetnog djeteta, odnosno djeteta koje je na poreznoj kartici djelatnika ili poreznoj kartici supružnika (bračnog, izvanbračnog) evidentirano kao uzdržavano dijete uz oznaku invalidnosti - u visini 2 (dvije) osnovice za obračun bruto plaće,
- bolovanja djelatnika dužeg od 90 dana neprekidno - u visini 1 (jedne) osnovice za obračun bruto plaće,
- pokrića troškova liječenja u javnoj zdravstvenoj ustanovi Republike Hrvatske, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala (izuzev dioptrijskih leća), odnosno lijekova, koja pomagala i lijekovi su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste iz sustava javnog zdravstva po pravilima medicinske struke za djelatnika ili dijete - djelatnicima se nadoknađuje trošak u visini plaćenog iznosa, a najviše do 1 (jedne) osnovice za obračun bruto plaće,
- pokrića troškova prilikom nabave dioptrijskih leća za djelatnika, koje su, prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste, po pravilima medicinske struke - djelatnicima se nadoknađuje trošak u visini plaćenog iznosa, a najviše do 1 (jedne) osnovice za obračun bruto plaće,
- otklanjanja posljedica elementarne nepogode - u visini 1 (jedne) osnovice za obračun bruto plaće.

**Putni i drugi troškovi**

**Članak 56.**

Kad je djelatnik upućen na službeno putovanje pripada mu puna naknada troškova prijevoza, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Za vrijeme provedeno na službenom putu od 12 do 24 sata djelatniku pripada iznos jedne dnevnice, u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak.

Za vrijeme provedeno na službenom putu od 8 do 12 sati djelatniku pripada iznos 1/2 dnevnice, u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak.

**Članak 57.**

Djelatnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene pojedinačne mjesečne karte javnog prijevoza (mjesnog i međumjesnog) na relaciji od mjesta rada do mjesta prebivališta odnosno boravišta djelatnika.

Ako djelatnik jedan dan u tjednu radi na izdvojenom mjestu rada, osigurava mu se korištenje službenog automobila za odlazak na posao i povratak s posla, a ako na izdvojenom mjestu rada radi dva ili više dana u tjednu, pripada mu i naknada troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene pojedinačne mjesečne karte javnog prijevoza od mjesta prebivališta odnosno boravišta do izdvojenog mjesta rada.

Djelatnici su dužni u svrhu utvrđivanja troškova prijevoza Poslodavcu dostaviti dokaz o visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza kao i o eventualnim promjenama istih.

Eventualno isplaćena naknada troškova prijevoza za koju se naknadno utvrdi da djelatnik nema pravo ili je došlo do promjene činjenica koje utječu na istu, a o kojima djelatnik nije pisanim putem obavijestio poslodavca uskratit će se iz naknade troškova prijevoza za iduće mjesece.

Djelatnik koji ne radi niti jedan dan u mjesecu nema pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla.

**Kolektivno osiguranje**

**Članak 58.**

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

Preslika police osiguranja dostavlja se sindikalnom povjereniku na znanje.

**Jubilarne nagrade**

**Članak 59.**

Djelatnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni radni staž u upravnim tijelima Karlovačke županije i njenim pravnim prednicima, državnim tijelima, javnim službama, jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravnim osobama s javnim ovlastima te neprekidan radni staž djelatnika koji su preuzeti u upravna tijela Karlovačke županije sukladno posebnom propisu i to kada navrše:

- 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 5,00 osnovica iz stavka 2. ovog članka.

Osnovica za isplatu jubilarne nagrade iznosi 70% osnovice za obračun bruto plaće u upravnim tijelima Karlovačke županije.

Djelatniku se jubilarna nagrada isplaćuje na temelju odluke, prvi idući mjesec nakon mjeseca u kojem je ostvario pravo na isplatu jubilarne nagrade, a najkasnije do isteka kalendarske godine u kojoj je to pravo ostvareno.

Iznimno, ako djelatniku prestaje služba odnosno radni odnos kod Poslodavca, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti djelatniku ili njegovim nasljednicima, sljedećeg mjeseca po prestanku službe odnosno radnog odnosa.

**Nagrade za blagdane**

**Članak 60.**

U povodu dana Svetog Nikole djelatniku će se isplatiti, po svakom djetetu do 15 godina starosti, naknada na ime dara djetetu u visini neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima.

**Članak 61.**

Djelatniku pripada pravo na dar u naravi (Uskrs) u vrijednosti do visine neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima.

**Članak 62.**

Djelatnik ima pravo uz plaću dobivati i neoporezivu naknadu za podmirivanje troškova prehrane sukladno poreznim propisima. Isto se isplaćuje uz plaću.

Djelatnik koji ne radi niti jedan dan u mjesecu nema pravo na naknadu za podmirenje troškova prehrane.

**Članak 63.**

Djelatnik ima pravo uz plaću dobivati i nagradu za radne rezultate i druge oblike dodatnog nagrađivanja radnika sukladno poreznim propisima, razmjerno broju mjeseci rada kod Poslodavca u toj kalendarskoj godini.

Djelatnik koji ne radi niti jedan dan u mjesecu nema pravo na naknadu za radne rezultate i druge oblike dodatnog nagrađivanja.

**Članak 64.**

Iznosi materijalnih prava iz ovog Kolektivnog ugovora ugovoreni su u neto iznosima.

**VII. ZAŠTITA PRAVA DJELATNIKA**

**Članak 65.**

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

Protiv odluke iz stavka 1. ovog članka djelatnik ima pravo podnijeti zahtjev za zaštitu prava županu.

**Članak 66.**

Odlučujući o zahtjevu za zaštitu prava djelatnika na odluku iz članka 66. ovog Kolektivnog ugovora, župan ili osoba koju on za to ovlasti, dužan je prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to zahtijeva djelatnik.

**Članak 67.**

U slučaju kada djelatnik daje otkaz, dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, osim ako s 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 službe otkazni rok produžiti najviše do tri mjeseca.

**Članak 68.**

Djelatnik kojemu je prestala služba odnosno radni odnos zbog poslovnih, organizacijskih odnosno posebnih potreba rada, nakon isteka roka raspolaganja, ima pravo na otpremninu u visini najmanje 1/3 prosječne mjesečne bruto plaće koju je djelatnik ostvario u 3 mjeseca prije prestanka službe odnosno radnog odnosa, za svaku navršenu godinu rada u upravnim tijelima Karlovačke županije.

Otpremnina će se isplatiti djelatniku najkasnije s posljednjom plaćom.

**Članak 69.**

Djelatniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka Poslodavac ne može otkazati službu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

Zabrana iz stavka 1. ovog članka ne utječe na prestanak službe na određeno vrijeme.

Sva ostala prava u svezi zaštite djelatnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad ostvarivat će se sukladno općem propisu o radu.

**Članak 70.**

Župan, njegov zamjenik, pročelnici i svi ostali nadređeni djelatnici, dužni su jednako i pravedno postupati prema svim djelatnicima bez obzira na njihovu rasnu pripadnost, etničko podrijetlo, dob, spol, bračni ili obiteljski status i političko uvjerenje, te im omogućiti jednake uvjete za rad, zaštitu na radu, nagrađivanje, napredovanje i pravnu zaštitu.

Župan, njegov zamjenik, pročelnici i svi ostali nadređeni djelatnici, dužni su poštivati dostojanstvo svakog djelatnika.

**VIII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA I ZABRANA DISKRIMINACIJE DJELATNIKA**

**Članak 71.**

Djelatnik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.

Osobnost i dostojanstvo djelatnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja Poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima djelatnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

U ostvarenju ovog prava stranke ovog Kolektivnog ugovora obvezuju se promicati odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva djelatnika, te svako neželjeno ponašanje i postupke kojim se takvi odnosi narušavaju opisati, prepoznati, spriječiti i sankcionirati.

**Članak 72.**

Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje djelatnika.

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

Uznemiravanjem iz stavka 2. ovoga članka smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se djelatnik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih djelatnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, 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 te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

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.

Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo djelatnika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:

- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome,
- uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje,
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt,
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija i
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka.

**Članak 73.**

U slučaju neželjenog ponašanja iz članka 73. ovoga Kolektivnog ugovora, djelatnik se može obratiti nadređenom djelatniku, sindikalnom povjereniku ili ovlaštenoj osobi od Poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva (povjerljivom savjetniku).

Ovlaštenu osobu iz stavka 1. ovoga 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 74.**

Podaci o osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva iz članka 74. ovoga Kolektivnog ugovora objavljuju se na vidnom mjestu u Karlovačkoj županiji, a uključuju ime i prezime, broj telefona te e-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 se i izlazak iz sjedišta Poslodavca radi zaprimanja pritužbe.

**Članak 75.**

Ovlaštena osoba dužna je, ovisno o naravi i težini povrede, odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik.

Ukoliko Poslodavac ne provede predložene mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, djelatnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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 osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada djelatnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

Svi podaci koje pribavi ovlaštena osoba su tajni.

**Članak 76.**

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

**IX. INFORMIRANJE**

**Članak 77.**

Poslodavac je dužan 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 Kolektivnim ugovorom uređuju osnovna prava i obveze iz službe odnosno rada,
- o mjesečnim obračunima plaća djelatnika, uz njihov pristanak.

## X. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

**Članak 78.**

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

**Članak 79.**

Poslodavac se obvezuje 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 Poslodavca na djelatnike članove sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

**Članak 80.**

Sindikat se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovom Kolektivnom ugovoru, te da svoje djelovanje neće provoditi na način koji će štetiti djelotvornosti rada i poslovanja upravnih tijela Karlovačke županije kao jedinice regionalne (područne) samouprave.

**Članak 81.**

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

**Članak 82.**

Aktivnosti sindikalnog povjerenika, njegovog zamjenika ili predstavnika u upravnom tijelu ne smiju biti sprječavane ili ometane, ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim Kolektivnim ugovorom.

**Članak 83.**

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

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku i njegovom zamjeniku, pored prava iz stavka 1. ovog članka, omogućiti i izostanak s rada, uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih tečajeva, osposobljavanja i seminara, te sudjelovanja na sindikalnim sastancima, kongresima i konferencijama, kao i sportskim susretima i sindikalnim izletima u zemlji i u inozemstvu.

Svaka ozljeda sindikalnog povjerenika i njegovog zamjenika prilikom obavljanja sindikalnih dužnosti, smatra se ozljedom na radu.

**Članak 84.**

Kad sindikalni povjerenik dio svog radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pismenim sporazumom zaključenim između Podružnice sindikata i Poslodavca.

**Članak 85.**

Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik i njegov zamjenik ne mogu biti pozvani na odgovornost niti dovedeni u nepovoljniji položaj u odnosu na druge djelatnike.

**Članak 86.**

Za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci po isteku te dužnosti, sindikalnom povjereniku i njegovom zamjeniku u upravnom tijelu 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 ili drugog upravnog tijela, pokrenuti protiv njega postupak zbog povrede službene dužnosti, kao ni udaljiti iz službe odnosno s rada zbog pokretanja kaznenog postupka.

Ako se Sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju suglasnosti smatra se da je suglasan.

**Članak 87.**

Prije donošenja odluke važne za položaj djelatnika, župan odnosno upravno tijelo Karlovačke županije mora se savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim ovlaštenim predstavnikom Sindikata o namjeravanoj odluci i mora mu pravodobno dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj zaposlenih.

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

- donošenju, izmjeni i dopuni akata kojima se reguliraju prava iz rada i po osnovi rada djelatnika, odnosno akti o unutarnjem ustrojstvu, sistematizaciji radnih mjesta i pravilnici o unutarnjem redu,
- planu zapošljavanja, premještaju i otkazu službe odnosno rada djelatnika,
- mjerama i programima u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu djelatnika,
- uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada,
- planu godišnjih odmora,
- noćnom radu,
- nadoknadama za izume i tehničko unapređenje,
- donošenju programa zbrinjavanja viška djelatnika i dr.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može se o dostavljenom prijedlogu odluke iz stavka 2. ovog članka očitovati najduže u roku od 8 dana od dana dostave odluke iz stavka 2. ovog članka.

Župan odnosno upravno tijelo Karlovačke županije dužno je razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 1. ovog članka.

**Članak 88.**

Župan ili druga ovlaštena osoba odnosno upravno tijelo Karlovačke županije, dužno je razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i na osnovi rada, te su o zauzetim stajalištima dužni u roku od 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva, izvijestiti Sindikat.

Župan, čelnik tijela ili druga ovlaštena osoba, dužni su primiti na razgovor sindikalnog povjerenika ili drugog ovlaštenog predstavnika Sindikata na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku zaposlenika.

**Članak 89.**

Župan ili druga ovlaštena osoba dužni su, bez naknade, za rad Sindikata osigurati najmanje sljedeće uvjete:

- odgovarajući prostor za rad Sindikata i održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, 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).

Župan je dužan sindikalnom povjereniku ili drugom ovlaštenom predstavniku Sindikata, najmanje jednom u 6 mjeseci omogućiti održavanje sastanaka svih članova Podružnice sindikata u radnom vremenu.

**Članak 90.**

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

Prestanak službe i povrat u službu uređuje se pismenim sporazumom zaključenim između Sindikata i čelnika državnog tijela odnosno druge osobe koju on za to ovlasti.

**Članak 91.**

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

- sudjelovati u planiranju mjera za unapređenje uvjeta rada,
- biti informirani o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje djelatnika,
- primati primjedbe djelatnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- biti nazočni inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima djelatnika,
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje djelatnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- školovati se za obavljanje poslova zaštite na radu, stalno proširivati i unapređivati 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.

## XI. ŠTRAJK I RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

### Mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova

**Članak 92.**

Za rješavanje kolektivnih radnih sporova između potpisnika ovog Kolektivnog ugovora te u slučaju spora zbog neisplate plaće odnosno naknade plaće koji može dovesti do štrajka, koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, mora se provesti postupak mirenja.

**Članak 93.**

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

**Članak 94.**

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

**Članak 95.**

U postupku mirenja miritelj će ispitati navode i prijedloge ugovornih strana, a po potrebi prikupit će se i potrebne obavijesti i saslušati stranke.

Miritelj će sastaviti pisani prijedlog nagodbe.

Stranke mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog miritelja.

**Članak 96.**

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.

### Mirenje u individualnim radnim sporovima

**Članak 97**.

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 ovoga Kolektivnog ugovora donijeti Pravilnik o mirenju u individualnim radnim sporovima.

Stručne i organizacijsko-administrativne poslove u postupku mirenja iz stavka 1. ovoga članka obavljat će tajnik kojeg imenuje Poslodavac iz redova djelatnika uz prethodnu suglasnost Sindikata.

**Štrajk**

**Članak 98.**

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

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

**Članak 99.**

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

Štrajk se ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen ovim Kolektivnim ugovorom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele.

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

**Članak 100.**

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.

**Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati**

**Članak 101.**

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 odredbe o radnim mjestima i broju djelatnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, a s ciljem omogućavanja obavljanja rada nakon obustave rada odnosno s ciljem nastavka obavljanja poslova koji su prijeko potrebni, osobito radi sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva (nužni poslovi).

**Članak 102.**

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od 8 dana od dana dostave prijedloga Poslodavca Sindikatu, pravila će utvrditi arbitraža.

Arbitraža iz stavka 1. ovog članka sastoji se od jednog predstavnika Sindikata i jednog predstavnika Poslodavca te od neovisnog predsjednika kojeg sporazumno određuju Sindikat i Poslodavac.

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

**Članak 103.**

Ako Poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 102. ovog Kolektivnog ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

**Članak 104.**

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 u svrhu mirnog rješenja spora.

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

**Članak 105.**

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

**Članak 106.**

Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku sukladno odredbama ovoga Kolektivnog ugovora ne predstavlja povredu radne dužnosti.

**Članak 107.**

Djelatnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge djelatnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama ovog Kolektivnog ugovora, a niti smije biti ni na koji način prisiljen sudjelovati u štrajku, ako to ne želi.

**Članak 108.**

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

**XII. SOCIJALNI MIR**

**Članak 109.**

Ugovorne strane za vrijeme primjene ovoga Kolektivnog ugovora obvezuju se na socijalni mir.

Izuzetno, dozvoljen je štrajk uz najavu, prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora, ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima zaposlenih u određenoj drugoj djelatnosti.

**XIII. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG KOLEKTIVNOG UGOVORA**

**Članak 110.**

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Kolektivnog ugovora, ugovorne strane imenuju zajedničko povjerenstvo u roku od 30 dana od dana potpisa ovog Kolektivnog ugovora.

Povjerenstvo iz stavka 1. ovog članka ima pet članova, od kojih svaka ugovorna strana imenuje dva člana, a jednog člana imenuju zajednički.

Iz redova svojih članova Sindikat imenuje predsjednika povjerenstva.

Povjerenstvo donosi pravila o svom radu.

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

Ugovorne strane dužne su se pridržavati danog tumačenja.

Povjerenstvo ima sjedište u prostorijama upravnih tijela Karlovačke županije.

**XIV. ZAVRŠNE ODREDBE**

**Članak 111.**

Smatra se da je ovaj Kolektivni ugovor zaključen kada ga prihvate ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

**Članak 112.**

Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na vrijeme od četiri godine.

Ovaj Kolektivni ugovor obvezuje Poslodavca na osiguranje financijskih sredstava za isplatu prava njime zajamčenih i svih pripadajućih davanja, u skladu s propisima.

**Članak 113.**

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Kolektivnog ugovora.

U ime Sindikata prijedlog izmjena i dopuna ovoga Kolektivnog ugovora podnosi pregovarački odbor.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Kolektivnog ugovora mora se pismeno očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

Ako strana kojoj je podnesen prijedlog ne postupi u skladu s odredbom stavka 3. ovoga članka, smatrat će se da su ispunjeni uvjeti za primjenu odredaba ovog Kolektivnog ugovora o postupku mirenja.

**Članak 114.**

Svaka strana može otkazati ovaj Kolektivni ugovor ako više ne može udovoljavati obvezama koje iz njega proizlaze, ako joj Kolektivni ugovor više ne odgovara zbog promijenjenih okolnosti ili ako ima koji drugi opravdani razlog za raskid ovog Kolektivnog ugovora.

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

**Članak 115.**

Stupanjem na snagu ovog Kolektivnog ugovora prestaju vrijediti odredbe Kolektivnog ugovora za službenike i namještenike upravnih tijela Karlovačke županije zaključenog 30.06.2022., KLASA: 152-01/22-01/24, URBROJ: 2133-01/01-22-1 (Glasnik Karlovačke županije br. 34/2022), I. izmjena Kolektivnog ugovora od dana 15.02.2023. (Glasnik Karlovačke županije br. 06/2023) i II. izmjena Kolektivnog ugovora od dana 21.10.2024. (Glasnik Karlovačke županije br. 45/2024).

**Članak 116.**

Strane ovog Kolektivnog ugovora, u znak prihvaćanja njegovih odredaba, vlastoručno ga potpisuju.

**Članak 117.**

Ovaj Kolektivni ugovor sastavljen je u četiri (4) istovjetna primjerka i stupa na snagu 1. listopada 2026. godine.

**ZA KARLOVAČKU ŽUPANIJU**
**ŽUPANICA**
**Martina Furdek-Hajdin, dipl. ing. arh.**

_____

KLASA: 152-01/26-01/3
URBROJ: 2133-01-01/03-26-1

**ZA SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA REPUBLIKE HRVATSKE**
**PREDSJEDNICA**
**Iva Šušković**

_____

**ZA PODRUŽNICU ZAPOSLENIKA KARLOVAČKE ŽUPANIJE**
**POVJERENICA**
**Anita Grguraš**

_____

**Glasnik Karlovačke županije**
**S**lužbeno glasilo Karlovačke županije, Grada Ogulina, Općine Cetingrad, Općine Draganić, Općine Plaški i Općine Saborsko
**Izdavač:** Karlovačka županija, A. Vranyczanya 2, 47000 Karlovac
**Uredništvo:** Upravni odjel župana Karlovačke županije
**Urednik:** Bruno Bajac, mag. iur., voditelj Odsjeka za poslove Županijske skupštine, pravne i opće poslove

**Telefon: 00385 (0)47 666 102**
**E-mail: tajnistvo@kazup.hr**
**Web: www.kazup.hr**

**Prva godina izdanja:** 1994.
**ISSN:** 1846-9272
**Izlazi:** prema potrebi
**Tisak:** Karlovačka županija