

Na temelju članka 3. stavak 2. Zakona o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (Narodne novine 86/08, 61/11, 04/18, 112/19 i 17/25),

GRAD OMIŠ, Omiš, Trg kralja Tomislava 5, OIB: 49299622160,
zastupan po Zvonku Močiću, dr.med., gradonačelniku

i

SINDIKAT RADNIKA DALMACIJE, Split, Trg Republike 2, OIB: 6650743230,
zastupan po Davidu Jakovu Babiću, dipl.iur., predsjedniku

dana 23. siječnja 2026. sklapaju

KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u Gradu Omišu

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Uviđajući potrebu sporazumnog i dogovornog uređenja međusobnih odnosa te prava i obveza iz rada i vezanih uz rad zaposlenih u Gradu Omišu, Sindikat radnika Dalmacije (nadalje: Sindikat) i Grad Omiš (nadalje: Poslodavac) potpisuju ovaj Kolektivni ugovor za zaposlene u Gradu Omišu (nadalje: Ugovor).

Pod pojmom radnika, u smislu ovog Ugovora, podrazumijevaju se službenici i namještenici zaposleni u Gradskoj upravi Grada Omiša i Vlastitom pogonu Grada Omiša, na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćenim vremenom i vježbenici.

II. RADNO VRIJEME, GODIŠNJI ODMORI I DOPUSTI

Radno vrijeme

Članak 2.

Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka od 7,00 do 15,00 sati.

Iznimno, Poslodavac može ovisno o potrebama određenih službi za te službe, odnosno pojedine zaposlenike tih službi, odrediti drugačiji raspored tjednog i dnevnog radnog vremena.

Osim raspoređivanja radnog vremena iz stavka 2. ovog članka, Poslodavac može za navedene poslove, kada u potrebi njihova obavljanja postoje sezonske oscilacije tijekom godine, preraspodijeliti radno vrijeme u skladu sa Zakonom.

Radnici moraju biti pisano obaviješteni o promjeni rasporeda radnog vremena, potrebi uvođenja prekovremenog rada najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Članak 3.

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

Radnik ima pravo na tjedni odmor subotom i nedjeljom u trajanju od 48 sati neprekidno. Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna i to tako da za svaki dan koji je radio u vrijeme tjednog odmora ima pravo na jedan i pol radni dan odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 2. ovog članka, može ga koristiti naknadno prema odluci čelnika upravnog tijela na prijedlog neposredno nadređene osobe.

Članak 4.

Radnici koji rade puno radno vrijeme imaju svakoga radnog dana pravo na odmor od 30 minuta, a koriste ga u vremenu od 11,30 do 12,00 sati.

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

Uredovno radno vrijeme radnika za rad sa strankama određuje se svaki radni dan i to od 7.30 do 11.30 sati.

Godišnji odmori

Članak 5.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 dana u koje se ne uračunavaju subote, nedjelje, neradni dani i blagdani.

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

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

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

Članak 6.

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

1. s obzirom na složenost poslova i stupanj stručne spreme:

- magistar struke ili stručni specijalist - 4 dana
- sveučilišni prvostupnik ili stručni prvostupnik struke - 3 dana
- srednja stručna sprema - 2 dana
- niža stručna sprema - 1 dan

2. s obzirom na dužinu radnog staža:

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

- od 15 do 20 godina - 5 dana
- od 20 do 25 godina - 6 dana
- od 25 do 30 godina - 7 dana
- od 30 do 35 godina - 8 dana
- od 35 i više godina - 9 dana.

3. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- osobi s invaliditetom preko 25% invalidnosti – 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku:
- s jednim malodobnim djetetom - 2 dana
- za svako daljnje malodobno dijete - 1 dan
- djeteta s invaliditetom, neovisno o ostaloj djeci - 3 dana
- samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom - 3 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini.

Članak 7.

Zaposlenik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz članka 7. ovog Pravilnika, nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje godišnjeg odmora iz prethodnog stavka ili mu tijekom godine prestaje radni odnos, ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, u skladu s općim propisom o radu.“

Članak 8.

Navršene godine radnog staža utvrđuju se na dan 31. prosinca kalendarske godine za koju radnik koristi godišnji odmor.

Članak 9.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora kojega donosi čelnik upravnog tijela (pročelnik) odnosno upravitelj Pogona vodeći računa i o pisanoj želji svakog pojedinog radnika.

Članak 10.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora, čelnik upravnog tijela (pročelnik) odnosno upravitelj Pogona donosi za svakog radnika posebnu doluku kojim mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 5. i 6. ovoga Ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

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

Članak 11.

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

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom

trajanju pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 10 dana.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Članak 12.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 13.

Radnik ima pravo tri dana godišnjeg odmora koristiti prema svom zahtjevu i kada on sam odredi ako čelnika upravnog tijela o tome obavijesti najmanje jedan dan prije.

Plaćeni dopust

Članak 14.

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

- zaključenje braka 5 radnih dana
- rođenje djeteta 5 radnih dana
- smrti supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika, unuka..... 5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika..... 3 radna dana
- selidba u istom mjesto stanovanja 2 radna dana
- selidba u drugo mjesto stanovanja... 3 radna dana
- dobrovoljni darivatelj krvi za svako darivanje 2 radna dana
- teška bolest bračnog druga, djeteta ili roditelja5 radnih dana
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika3 radna dana
- na poziv sudskih ili drugih ovlaštenih tijela 1 radni dan

Radnik ima pravo na dopust iz stavka 1 ovog članka u ukupnom trajanju od 7 dana godišnje.

Iznimno od stavka 2 ovog članka, radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi radnik jedan dane plaćenog dopusta koristi na dan darivanja krvi, a drugi dan može koristiti u mjesecu u kojem je darivao krv. Odluku o plaćenom dopustu donosi čelnik upravnog tijela na pisani i obrazloženi zahtjev radnika.

Članak 15.

Za pripremu polaganja državnog stručnog ispita radnici imaju pravo na plaćeni dopust od 7 radnih dana bez obzira na stručnu spremu koji uključuje i dan polaganja ispita. Radnici koji su upućeni na doškolovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje, za pripremanje i polaganje ispita imaju pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 2 dana i
- za završni rad 5 dana.

Članak 16.

Radnik dane plaćenog dopusta iz članka 14. može koristiti isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust.

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

Članak 17.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 18.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u tijeku godine.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

III. ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU

Članak 19.

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

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

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

Članak 20.

Radnik je obvezan i odgovoran obavljati poslove s dužnom pažnjom te pri tome voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika, koje mogu ugroziti njegovi postupci ili propusti na radu.

Smatra se da radnik radi dužnom pažnjom kada poslove obavlja u skladu sa znanjima i vještinama koje je stekao tijekom osposobljavanja za rad na siguran način te kada radi po uputama poslodavca, odnosno njegovog ovlaštenika.

IV. PLAĆ, DODACI NA PLAĆU I NAKNADE

Članak 21.

Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću.

Plaća se isplaćuje unatrag jedan put mjesečno za prethodni mjesec.

Mjerila za određivanje plaće radnika utvrđuju se u skladu sa Zakonom o plaćama u lokanoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi.

Gradonačelnik, najmanje jednom godišnje, uzimajući u obzir raspoloživa proračunska sredstva, razmatra povećanje osnovice za obračun plaće, a cijeneći polugodišnji/godišnji indeks potrošačkih cijena i/ili visinu prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene po zaposleniku u RH, zadnji dostupni podaci koje objavljuje Državni zavod za statistiku.

Članak 22.

Osnovna plaća radnika bit će uvećana za svaki sat rada i to:

- za noćni rad 50%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 35%
- za rad nedjeljom 50%
- za rad u dane blagdana ili neradne dane propisane zakonom 50%
- za dvokratni rad 10%
- za rad u drugoj smjeni 10%.

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

Prekovremenim radom, kad je rad radnika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat rada duži od 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom i nedjeljom.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada radnik može koristiti slobodne dane na način da za odrađeni dan ima pravo na 1,5 slobodnih dana.

Pasivno dežurstvo (pripravnost) plaća se 10% iznosa plaće za vrijeme u kojem radnik u toj obvezi.

Članak 23.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada radnici mogu ostvariti dodatak za uspješnost na radu.

Visina, kriteriji i način isplate dodatka iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se posebnim pravilnikom.

Članak 24.

Radnici imaju pravo na isplatu paušalne novčanu naknadu za podmirenje troška prehrane u visini ukupnog neoporezivog godišnjeg iznosa. Isplata iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se u jednakim mjesečnim iznosima uz isplatu plaće..

Članak 25.

Ako je radnik odsutan iz službe odnosno s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini od 90% od njegove plaće kao da je na radu, ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja uslijed profesionalne bolesti ili pretrpljene ozljede na radu pripada mu naknada u 100%-tnom iznosu plaće.

V. DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Pomoći

Članak 26.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora koji se isplaćuje do kraja mjeseca lipnja za tekuću godinu, u visini neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima.

Radnik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovog članka, razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Članak 27.

Radnik ima pravo na pomoć, jedanput godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti zaposlenika, malodobne djece ili supružnika - u visini dvije osnovice
- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana - jednom godišnje u visini jedne osnovice.

Radnik, odnosno njegova obitelj, može jednom godišnje ostvariti pravo na pomoć radi nabavke medicinskog pomagala i radi pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u visini stvarnih troškova, a najviše do 1.000,00 €.

Članak 28.

Radnik odnosno njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika u ili povodom obavljanja službe odnosno rada - 3 osnovice i troškove pogreba
- smrti zaposlenika - 3 osnovice
- smrti supružnika, djeteta i roditelja - 1 osnovicu.

- rođenja djeteta – 1 osnovicu.

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. ovog članka smatraju se stvarni troškovi pogreba, a najviše do visine dvije neoporezive naknade za smrt člana uže obitelji.

Službena putovanja

Članak 29.

Radniku upućenom na službeno putovanje isplaćuju se naknade putnih i drugih troška u skladu s Pravilnikom Grada Omiša o naknadama putnih i drugih troškova službenih putovanja.

Prijevoz na posao i s posla

Članak 30.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijeni pojedinačne prijevozne karte.

Radnik koji živi u naselju Omiš nema prava na naknadu troškova iz stavka 1. ovoga članka, osim radnika koji živi u Nemiri. Ako na određenom području odnosno udaljenosti nema organiziranog prijevoza, naknada troškova prijevoza na posao i s posla utvrđuje se u visini cijene prijevoza koja je utvrđena na približno jednakim udaljenostima na kojima je organiziran prijevoz, odnosno do visine cijene prijevoza koja je utvrđena na približno jednakim udaljenostima na kojima je organiziran prijevoz

Naknada iz stavka 1. isplaćuje se sukladno evidenciji o nazočnosti na radu.

Otpremnine kod odlaska u mirovinu

Članak 31.

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na otpremninu u visini 3 (tri) osnovice.

Jubilarnе nagrade

Članak 32.

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni rad u upravnim tijelima Grada Omiša, odnosno njegovim pravnim prednicima kada navrši:

- 10 godina radnog staža - 1,00 bruto iznosa osnovice,
- 15 godina radnog staža - 1,25 bruto iznosa osnovice,
- 20 godina radnog staža – 1,50 bruto iznosa osnovice,
- 25 godina radnog staža – 1,75 bruto iznosa osnovice,
- 30 godina radnog staža – 2,00 bruto iznosa osnovice,
- 35 godina radnog staža – 2,25 bruto iznosa osnovice,
- 40 i 45 godina radnog staža – 2,50 bruto iznosa osnovice.

Pod neprekidnim radom u upravnim tijelima Grada Omiša smatra se ukupan neprekinuti rad u ranijim tijelima Skupštine općine Omiš, Organima uprave SO,

mjesnim zajednicama, SIŽ-ovima i Fondovima bivše Općine Omiš pod uvjetom da nije bilo prekida radnog odnosa.

Radniku će se isplatiti jubilara nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Dar djetetu

Članak 33.

Radniku će se za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 i manje godina starosti, u prigodi Dana svetog Nikole isplatiti dar u iznosu na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Pravo na isplatu iznosa iz stavka 1. ovoga članka ima radnik koji je u službi, odnosno u radnom odnosu na dan isplate spomenutog prava.

Prigodne nagrade

Članak 34.

Za božićne i uskršnje blagdane radniku će se isplatiti prigodna nagrada u visini neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima.

Odluku o isplati nagrade iz stavka 1. za svaku kalendarsku godinu, donosi gradonačelnik, sukladno raspoloživim proračunskim sredstvima.

Osiguranje radnika

Članak 35.

Radnici, uz obvezno kolektivno osiguranje od posljedica nesretnog slučaja, posljedica ozljeda na radu i profesionalne bolesti, mogu biti dodatno osigurani i od posljedica nesretnog slučaja i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

Radnici, sukladno raspoloživim proračunskim sredstvima, mogu imati i dodatno zdravstveno osiguranje koje obuhvaća i sistematski liječnički pregled jednom godišnje.

VI. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 36.

Sva rješenja i odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obvezatno se, u pisanom obliku i s obrazloženjem, dostavljaju radniku, s uputom o pravnom lijeku, u skladu s propisima o službeničkim i radnim odnosima.

Članak 37.

U slučaju kad službenici i namještenici daju otkaz dužni su odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, ako s čelnikom ne postignu sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

Članak 38.

Radnik (namještenik) kojem je prestala služba - radni odnos nakon dvije godine neprekidnog rada, zbog poslovnih, organizacijskih, odnosno posebnih potreba službe, nakon isteka roka u kojem je bio na raspolaganju ima pravo na otpremninu u skladu s općim propisima o radu.

Članak 39.

Osnovica za isplatu otpremnine, jubilarnih nagrada i drugih pomoći i nagrada utvrđenih ovim Ugovorom je prosječna mjesečna bruto plaća isplaćena po zaposlenom u Republici Hrvatskoj (ukupno), zadnji dostupni podaci prema priopćenju Državnog zavoda za statistiku.

Članak 40.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika na osnovi rase, etničke pripadnost, boje kože, spola, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Članak 41.

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

VII. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 42.

Poslodavac je dužan radnicima odnosno sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za socijalni položaj radnika, a posebno:

- o odlukama koje utječu na socijalni položaj radnika
- o prijedlozima odluka i općih akata kojima se, u skladu s ovim ugovorom, ureduju osnovna prava i obveze iz službe, odnosno rada.

Članak 43.

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

Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da se učlane u sindikat.

Članak 44.

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

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

Članak 45.

Aktivnost sindikalnog povjerenika ili predstavnika ne smije biti sprječavana ili ometana, ako on djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim ugovorom.

Članak 46.

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to 8 sati mjesečno.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, osim prava iz stavka 1. ovoga članka, omogućiti i izostanak s rada, uz naknadu plaće, zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija u zemlji i u inozemstvu. Izostanak s rada iz stavka 2. ovog članka može biti do 2 dana godišnje.

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

Članak 47.

Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge službenike i namještenike.

Obavljanje sindikalne aktivnosti sindikalnog povjerenika ne smije utjecati na uredno obavljanje poslova na kojima radi i ne može biti razlog za nepoštivanje propisa ili neizvršavanje zakonitih naloga i uputa pročelnika upravnog tijela ili nadređenog službenika.

Protiv sindikalnog povjerenika ne može se bez suglasnosti sindikata pokrenu postupak zbog povrede službene dužnosti.

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

Ako sindikat uskrati suglasnost iz stavka 3. ovog članka pročelnik upravnog tijela može u roku od 15 dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti odluka nadležnog upravnog suda.

Članak 48.

Sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće

- Donijeti rješenje o prestanku rada osim ako služba prestaje po sili zakona ili ako služba prestaje jer nije zadovoljio na probnom radu
- na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale službenike i namještenike.

Članak 49.

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika poslodavac je dužan savjetovati se sa sindikalnim povjerenikom ili drugim ovlaštenim predstavnikom Sindikata o namjeravanoj odluci i mora mu, pravodobno, dostaviti sve podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj radnika.

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

- o donošenju pravilnika o unutarnjem redu
- o planu otkaza
- o mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu;
- o rasporedu radnog vremena;
- o noćnom radu;

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može, najduže u roku od osam dana od dostave odluka iz stavka 2. ovoga članka, poslodavcu iznijeti primjedbe i prijedloge.

Poslodavac je dužan razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 1. ovoga članka i o svojoj odluci pisanim putem izvijestiti sindikalnog povjerenika.

Članak 50.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u vezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i na osnovi rada i o zauzetim stajalištima dužan je izvijestiti Sindikat.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti ostvarivanje prava radnika i pitanja sindikalne aktivnosti, nakon predaje pismenog zahtjeva za prijam, u primjerenom roku, a po mogućnosti u roku od 15 dana.

Članak 51.

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

- prostoriju za rad, a ako je moguće odvojenu od mjesta rada
- odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka do 2 puta godišnje
- pravo na korištenje telefona, telefaksa, Interneta i drugih raspoloživih tehničkih pomagala;

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

Članak 52.

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

- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite na radu;
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti;
- svojom aktivnošću poticati druge radnike na rad na siguran način.

VIII. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH SPORAVA I ŠTRAJK

Članak 53.

U slučaju spora, kojeg nije bilo moguće riješiti pregovaranjem, a koji može dovesti do štraka, mora se provesti postupak mirenja

Članak 54.

Postupak mirenja provodi se u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 55.

Mirenje je uspjealo ako obje ugovorne strane prihvate pisani prijedlog sporazuma. Sporazum iz stavka 1. ovog članka ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

Članak 56.

Ako postupak mirenja ne uspije, Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga kako bi zaštitio i promicao gospodarske i socijalne interese svojih članova. Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikat koristi sindikalna pravila o štrajku i odredbe Zakona o radu.

Članak 57.

Štrajk se drugoj ugovornoj strani mora najaviti najkasnije sedam dana prije početka. U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

Članak 58.

Sukladno odredbama zakona, ovoga ugovora i pravilima Sindikata, organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku ne predstavlja povredu službe.

Članak 59.

Radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama zakona, ovoga ugovora i pravilima Sindikata, a niti smiju biti na bilo koji način prisiljeni sudjelovati u štrajku, ako to ne žele.

Članak 60.

Za vrijeme primjene ovog Ugovora ugovorne se strane obvezuju na socijalni mir.

IX. TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 61.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovoga ugovora ugovorne strane imenuju zajedničko Povjerenstvo u roku od 15 dana od dana potpisa ovoga ugovora. Povjerenstvo ima četiri člana od kojih svaka ugovorna strana imenuje po dva. Povjerenstvo donosi odluke većinom glasova ukupnog broja članova. Predsjednika biraju ugovorne strane, naizmjenično, svakih šest mjeseci. Ugovorne su se strane dužne pridržavati danog tumačenja.

X. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 62.

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

Članak 63.

Ovaj se ugovor sklapa se na vrijeme do 31. prosinca 2027..

Članak 64.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog ugovora. Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga. U protivnome, stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovoga ugovora o postupku mirenja.

Članak 65.

Svaka strana može otkazati ovaj ugovor. Otkazni rok je tri mjeseca od dana dostave otkaza drugoj strani.

Članak 66.

Pregovore o obnovi ili izmjeni ovog ugovora strane će započeti najmanje tri mjeseca prije isteka roka na koji je sklopljen.

Članak 67.

Ovaj ugovor primjenjuje stupa na snagu 1. veljače 2026. i objavljuje se u Službenom glasniku Grada Omiša.

KLASA: 152-01/25-01/01
URBROJ: 2181-7-03/1-26-3
Omiš, 23. siječnja 2026.

Za Grad Omiš
GRADONAČELNIK
Zvonko Močić, dr.med.,v.r.

Za sindikat
PREDSJEDNIK
David Jakov Babić,dipl.iur.,v.r.