



SLUŽBENE NOVINE OPĆINE ČAVLE

Čavle, 15. siječanj 2020. g.

Broj: 2/2020

Godina: II.

Izdavač: Općina Čavle

Glavni i odgovorni urednik: Ivana Cvitan Polić

Web: www.cavle.hr

Uredništvo: Čavja 31, 51 219 Čavle

Izlazi: po potrebi



SADRŽAJ

OPĆINSKA NAČELNICA:

2.) Kolektivni ugovor za zaposlene u dječjem vrtiću Čavlić, Čavle	4
---	---



2.) Kolektivni ugovor za zaposlene u dječjem vrtiću Čavlić, Čavle

Općina Čavle

i

Sindikata obrazovanja, medija i kulture hrvatske, sindikalna podružnica Dječjeg vrtića Čavlić

**KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA ZAPOSLENE U
DJEČJEM VRTIĆU ČAVLIĆ,
ČAVLE**



OPĆINA ČAVLE, Čavle, Čavja 31, što ju zastupa Općinska načelnica Ivana Cvitan Polić, mag. cult., kao osnivač predškolske ustanove Općine Čavle,
i

SINDIKAT OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE, Sindikalna podružnica Dječji vrtić Čavlić, što ju zastupa sindikalna povjerenica Nataša Mohorčić,

sklopili su dana 10. siječnja 2020. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U DJEČJEM VRTIĆU ČAVLIĆ, ČAVLE

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Kolektivnim ugovorom za zaposlene u predškolskoj ustanovi Dječji vrtić Čavlić, Čavle (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora te prava i obveze iz rada i na osnovi rada zaposlenih u predškolskoj ustanovi kojoj je osnivač Općina Čavle (u daljnjem tekstu: predškolska ustanova).

Članak 2.

Pod pojmom «poslodavac», u smislu ovog ugovora, podrazumijeva se predškolska ustanova kojoj je osnivač Općina Čavle,

Pod pojmom «sindikata», u smislu ovog Ugovora, podrazumijeva se Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske ili na temelju njegove odluke, ovlaštena Sindikalna podružnica.

Pod pojmom «radnik», u smislu ovog Ugovora, podrazumijevaju se zaposleni u predškolskoj ustanovi kojoj je osnivač Općina Čavle, zaposleni na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim te skraćenim radnim vremenom i radnici koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

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

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se uvijek, osim ako je propisom, nekim drugim kolektivnim ugovorom koji se odnosi na zaposlene iz članka 1. ovog ugovora, pravilnikom poslodavca ili ugovorom o radu nešto za radnike riješeno povoljnije.

Članak 4.

Potpisnici su suglasni da će se u međusobnim odnosima rukovoditi sljedećim načelima:

- suradnjom na području radnih odnosa, socijalnog osiguranja i zapošljavanja,
- promicanjem socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja,
- mirnim rješavanjem sporova.

Članak 5.

Potpisnici se obvezuju osigurati pravilnu primjenu i poštivanje odredaba ovog Ugovora i sudržavati se akcija koje bi štetile njegovoj provedbi.



Ako zbog primjena okolnosti koje nisu postojale ili nisu bile poznate u trenutku sklapanja ovog Ugovora jedna od strana ne bi mogla izvršavati neke od odredaba ovog ugovora ili bi joj to bilo izuzetno otežano, potpisnici se obvezuju da ga neće jednostrano prekršiti već će drugoj strani predložiti izmjenu istog.

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

Radnici se primaju na rad u predškolsku ustanovu na temelju natječaja, odnosno oglasa, sukladno zakonu.

Radni odnos se može zasnovati bez provođenja natječaja za obavljanje poslova koji ne trpe odgodu, do zasnivanja radnoga odnosa na temelju natječaja, kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana.

Članak 7.

Radni se odnos zasniva ugovorom o radu koji se, u pravilu, sklapa na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu može se, iznimno, sklopiti na određeno vrijeme, kada za to postoji stvaran i važan razlog, a osobito ako se radi o:

- sezonskom poslu;
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika;
- privremenom povećanju opsega poslova;
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba;
- ostvarenju određenog programa ograničenog trajanja; (eksperimentalnog programa, programa predškole, kraćeg programa i dr.),
- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, odnosno oglasa, ali ne dulje od 60 dana;
- poslovima za koje se na raspisani natječaj, odnosno oglas ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete te se s osobom koja te uvjete ne ispunjava sklapa ugovor na određeno vrijeme do popune radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja s osobom koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci;
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Članak 8.

Poslodavac može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos na istim poslovima zasniva za neprekidno razdoblje duže od tri godine u slijedećim slučajevima:

- radi zamjene jednog ili više privremeno nenazočnih radnika do njihova povratka na rad;
- radi obavljanja poslova programa ograničenog trajanja.

3. PROBNI RAD

Članak 9.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

- do mjesec dana za poslove za koje se traži osnovna škola ili niža stručna sprema,
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema,
- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži viša stručna sprema,
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema .

Probni se rad, iznimno, može produžiti zbog objektivnih razloga (bolest i sl.)za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana, s tim da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može biti dulje od šest mjeseci.

Članak 10.

Otkaz zbog ne udovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen i u pisanom obliku.



Ako otkaz iz st. 1. ovog članka poslodavac ne izjavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

U slučaju da pripravnik nije zadovoljio na probnom radu, Ravnatelj se o otkazu pripravniku mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom.

4. PRIPRAVNICI

Članak 11.

Ugovor o radu može se sklopiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži stručna sprema od srednje do visoke.

Članak 12.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:

- do tri mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema,
- do dvanaest mjeseci za poslove za koje se traži viša i visoka stručna sprema.

Na zahtjev pripravnika pripravnički se staž može skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad ili ako je to određeno posebnim propisom.

Članak 13.

Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program pripravničkog staža.

Članak 14.

Pripravnik polaže stručni ispit, ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

Ako pripravnik ne položi stručni ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još jednom, u roku koji ne može biti duži od godinu dana.

Ako ni tada ne položi, poslodavac mu može redovito otkazati.

Pripravniku koji ne položi pripravnički ispit u roku od godine dana od kada mu je istekao pripravnički staž prestaje radni odnos u dječjem vrtiću.

Članak 15.

Na pripravnike – odgojitelje i stručne suradnike u predškolskim ustanovama primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07,94/13) i propisi doneseni na temelju zakona u svezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita.

Članak 16.

Ako su stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeni zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određene struke ili radnog mjesta, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje i bez zasnivanja radnog odnosa (pripravnik – volonter).

Ugovor o volonterskom radu mora se sklopiti u pisanom obliku.

Razdoblje volonterskog rada može trajati najduže onoliko koliko traje pripravnički staž.



5. RADNO VRIJEME

Članak 17.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

Radno vrijeme odgajatelja i stručnih suradnika u neposrednom radu s djecom u odgojnoj skupini određuje se sukladno propisanom pedagoškom standardu, odnosno odluci ministra znanosti, obrazovanja i sporta.

Članak 18.

Početak i završetak tjednog i dnevnog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje se godišnjim planom i programom rada predškolske ustanove, uz obvezu savjetovanja sa sindikatom.

Ravnatelj predškolske ustanove izdaje svakom radniku rješenje o godišnjem zaduženju i strukturi radnog vremena.

Zbog prirode posla i zahtjeva procesa rada u predškolskoj ustanovi, radno se vrijeme u okviru godišnjeg zaduženja i strukture radnog vremena može preraspodijeliti tijekom pedagoške godine odlukom ravnatelja predškolske ustanove, ovisno o nazočnosti djece u programima predškolskog odgoja, a u skladu s propisanim pedagoškim standardima. Preraspodijeljeno radno vrijeme u određenom razdoblju može iznositi najviše 48 sati tjedno, s time da se korištenjem slobodnih dana osigura da radnik prosječno ne radi duže od 40 sati tjedno tijekom pedagoške godine.

6. ODMORI I DOPUSTI

Članak 19.

Svi radnici u predškolskoj ustanovi koji rade najmanje šest sati dnevno imaju svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta. Stanka se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac.

Ako priroda posla ne omogućuje stanku u tijeku rada, poslodavac će radniku to vrijeme preraspodijeliti u okviru ukupnog godišnjeg zaduženja.

Članak 20.

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

Članak 21.

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

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

Ako radnik zbog potrebne posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovog članka, može ga koristiti naknadno, a prema odluci ravnatelja.

Članak 22.

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



Članak 23.

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

Privremena nesposobnost za rad, vojna služba ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustvovanja s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

Članak 24.

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

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako mu radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka čekanja ,
- ako mu radni odnos prestaje prije 1. srpnja,

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 25.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se 20 dana, koliko iznosi najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema pojedinačno određenim mjerilima:

a) s obzirom na složenost poslova

- | | |
|------------------------------------|--------|
| - poslovi za koje je uvjet OŠ, NSS | 1 dan |
| - poslovi za koje je uvjet SSS | 2 dana |
| - poslovi za koje je uvjet VŠS | 3 dana |
| - poslovi za koje je uvjet VSS | 4 dana |

b) s obzirom na dužinu radnog staža

- | | |
|---|--------|
| - od 5 do 10 godina radnog staža | 2 dana |
| - od 10 do 15 godina radnog staža | 3 dana |
| - od 15 do 20 godina radnog staža | 4 dana |
| - za više od 20 godina radnog staža | 6 dana |
| - roditelj za svako dijete mlađe od 14 godina | 2 dana |

c) s obzirom na uvjete rada

- | | |
|---|--------|
| - obavljanje poslova koji su vezani uz buku, neujednačenu temperaturu, vlagu (spremačica, kuharice, domar) | 2 dana |
| - obavljanje poslova koji su vezani uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelji, stručni suradnik, tajnik, voditelj i zaposlenik u računovodstvu, ravnatelj) | 2 dana |

d) s obzirom na posebne socijalne uvjete

- | | |
|--|--------|
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom | 2 dana |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po | 1 dan |
| - samohranom roditelju malodobnog djeteta | 1 dana |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu | 3 dana |
| - osobi s invaliditetom | 3 dana |

e) s obzirom na ostvarene rezultate rada

- | | |
|---------------------------|----------|
| - prema ocjeni ravnatelja | 1-3 dana |
|---------------------------|----------|



Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u skladu s točkama a) do e) stavka 1. ovog članka, ali ne može preći ukupno 30 radnih dana.

Radnici donatori organa te radnici koji rade na poslovima na kojima ih ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće u potpunosti zaštititi od štetnih utjecaja, imaju pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora, ako to pravo ne ostvaruju primjenom kriterija iz ovog članka.

Članak 26.

Prigodom utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote i nedjelje, te blagdani i neradni dani. Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 27.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju u cijelosti samo u izvanrednim situacijama zbog osobnih razloga ili u dva dijela.

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

Članak 28.

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

Članak 29.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora, najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, a na temelju odluke ravnatelja.

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

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

Troškovi iz stavka 4. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim se troškovima smatraju stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, u visini određenoj ovim ugovorom.

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

Članak 30.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do najviše ukupno 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u slijedećim slučajevima:

- sklapanja braka	6 radna dana
- sklapanje braka djeteta	3 radna dana
- rođenje djeteta	6 radna dana
- rođenje unuka	2 radna dana
- smrt supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka	6 radnih dana



- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
- selidba u isto mjesto stanovanja	3 radna dana
- selidba u drugo mjesto stanovanja	4 radna dana
- dobrovoljnom davatelju krvi za svako davanje	1 radni dan
- teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana
- većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara, kao posljedica elementarnih nepogoda	3 radnih dana
- nastupanje na kulturnim ili sportskim priredbama	1 radni dan
- stručnog školovanja ili stručnog osposobljavanja (polaganja stručnog ispita i sl)	6 radnih dana

Radnik 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 prema drugim osnovama.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste neposredno nakon davanja krvi, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi, dani plaćenog dopusta koristiti će se naknadno, prema dogovoru s ravnateljem.

Članak 31.

Radnik kojega poslodavac upućuje na školovanje, stručno usavršavanje, ima pravo na plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita, ukupno do najviše 10 radnih dana godišnje.

Ako je za poslove obavljanja radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ili pripravnički ispit, za pripremu i polaganje tog ispita zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju do najviše 10 radnih dana i to:

- 5 radnih dana za poslove III. vrste
- 7 radnih dana za poslove II. vrste
- 10 radnih dana za poslove I. vrste

Pripravnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan kad polaže stručni ili pripravnički ispit.

Članak 32.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi.

Ako okolnosti iz članka 30. ovog ugovora nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, osim u slučaju smrtnog slučaja ili dobrovoljnog davanja krvi.

Članak 33.

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

Članak 34.

Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i usavršavanja, i to:

- 5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi;



- 10 radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima;
- 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima; i
- 2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.)

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovog članka treba biti u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom.

Članak 35.

Radniku 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 poslodavca.

Članak 36.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

7. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 37.

Plaća za obavljeni rad radnika u predškolskoj ustanovi sastoji se od:

- osnovne plaće,
- dodatak na radni staž,
- dodatka na plaću za rad u posebnim uvjetima.

Članak 38.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak predstavlja umnožak osnovice za izračun bruto plaće i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi, uvećan za dodatka na radni staž.

Plaća radnika u Dječjem vrtiću Čavlić iz ovog Ugovora ne smije zaostajati za plaćom radnika u osnovnom obrazovanju, sukladno članku 51. stavak 1. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 39.

Potpisnici ovog ugovora suglasni su da se primjenjuje osnovica za izračun bruto plaće u iznosu od 3.535,00 kn.

Članak 40.

Radniku pripada dodatak za radni staž u visini od 0,5 posto za svaku navršenu godinu radnog staža, od prvog dana slijedećeg mjeseca u odnosu na mjesec stjecanja prava.

Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta radnika pomnoži sa 0,5 posto za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 41.

Potpisnici Ugovora utvrđuju da su nazivi radnih mjesta i koeficijenti složenosti poslova, sukladno utvrđenim radnim mjestima, kako slijedi:

1. Ravnatelj	3,07
2. Pedagog	2,28
3. Zdravstveni voditelj	2,00
4. Tajnik	2,00



5. Odgajatelj	2,00
6. Administrator	1,45
7. Domar	1,24
8. Pomoćna kuharica	1,07
9. Spremačica	1,07
10. odgojitelj – pripravnik	1,60
11. Edukacijski rehabilitator	2,46
12. Pomoćni radnik za njegu i skrb	1,07

Članak 42.

Osnovna plaća radnika bez stalnog dodatka povećava se:

-za rad noću	50%
-za rad subotom	25%
-za rad nedjeljom i blagdanom	35%
-za prekovremeni rad	50%

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, rada subotom, nedjeljom i blagdanom radnik može, ako je to za njega povoljnije, koristiti slobodne sate (dane) prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1 : 1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada). Radnik može koristiti slobodne dane u dogovoru s ravnateljem.

Prekovremenim radom, kada je rad radnika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat neposrednog rada odgojitelja duži od broja propisanih dnevnih radnih sati neposrednog rada s djecom, odnosno svaki sat rada ostalih radnika duži od 8 sati dnevno.

Osnovna plaća radnika bez stalnog dodatka povećava se za sate rada ostvarene u posebnim uvjetima i to:

- rad u skupini sa djecom s težim poteškoćama u razvoju za 10%

Ako dijete ima osobnog asistenta plaća se ne uvećava.

- rad u skupini s povećanim brojem djece za više od 20% od standarda 5 %

Članak 43.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgajatelja iznad norme neposrednog odgojno – obrazovnog rada s djecom (5 sati i 30 minuta), odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

O preraspodjeli odlučuje ravnatelj dječjeg vrtića ovisno o nazočnosti djece u programima predškolskog odgoja tijekom pedagoške godine, a u skladu s propisanim standardima i normativima predškolskog odgoja te godišnjim zaduženjem i strukturom radnog vremena radnika.

Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 2. ovog članka ne može tijekom pedagoške godine biti prosječno duže od 40 sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme iznosi najduže 48 sati tjedno.

Članak 44.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 15-tog dana u mjesecu za protekli mjesec.

Poslodavac će radniku, prigodom isplate plaće, uručiti pisani izračun plaće.

Na zahtjev radnika poslodavac je obvezan iz plaće podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

Radnik ima pravo izabrati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.



Članak 45.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca ako ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac,
- obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom predškolske ustanove.

Članak 46.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, odnosno za invalide rada prvih 7 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos radnikove plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Članak 47.

Ako je radnik na bolovanju zbog ozljede na radu pripada mu naknada u visini 100% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos radnikove plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Članak 48.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac isplaćuje se zajedno s plaćom.

8. OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIH

Prigodna godišnja nagrada

Članak 49.

Poslodavac će u povodu korištenja godišnjeg odmora isplatiti regres u visini minimalno 1,000,00 kn. Jednokratni dodatak – božićnicu u visini minimalno 1.000,00 kn i dar u naravi povodom uskrasnih blagdana radnicima u visini minimalno 400,00 kn zajedno sa PDV-om tj. prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Otpremnina radi odlaska u mirovinu

Članak 50.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu tri proračunske osnovice.

Dnevnica za službeno putovanje

Članak 51.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Pravo na dnevnicu i naknadu troškova prijevoza za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuje se na način kako je to propisano za tijela državne vlasti.

Prijevoz na posao i s posla



Članak 52.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza odgovarajuće zone u kojoj radnik stanuje.

Ako radnik stanuje izvan granice 4. zone javnog gradskog / prigradskog prijevoza KD Autotrolej d.o.o. Rijeka, pa radnik za dolazak i odlazak s posla koristi osobni automobil ili drugo prijevozno sredstvo, poslodavac će radniku isplatiti troškove prijevoza u visine mjesečne karte javnog prijevoza 4. zone Autotroleja.

Novčana naknada za podmirivanje troškova prehrane radnika

Članak 53.

Radniku pripada pravo na novčanu naknadu za podmirivanje troškova prehrane u iznosu od 300,00 kn mjesečno, koji prihod se ne smatra dohotkom temeljem Pravilnika o porezu na dohodak.

Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 54.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Jubilarne nagrade

Članak 55.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za ukupni rad u predškolskim ustanovama i to za navršenih 10, 20, 30, 40 i svakih daljnjih 10 godina u visini utvrđenoj Pravilnikom o porezu na dohodak kao neoporezivim dohotkom.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na istu.

9. ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU

Članak 56.

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

Poslodavac će poduzeti mjere nužne za zdravlje i sigurnost radnika, uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Članak 57.

Prigodom uvođenja novih tehnologija, poslodavac je dužan informirati radnike i povjerenika za zaštitu na radu o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost na radu.

Radi prilagođavanja tehničkom napretku, poslodavac je obvezan planirati tehnološki razvoj radnog procesa, zamjenjujući ga manje opasnim ili neopasnim.

Članak 58.

U provođenju mjera zaštite na radu povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo i obveze:

- sudjelovati u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih tvari u radni proces,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenja mjera zaštite na radu,



- biti nazočan inspekcijskim pregledima i izvještavati inspektora o svim zapažanjima radnika kojih je povjerenik,
- pozvati inspektora rada kada procjeni da su ugroženi život i zdravlje radnika a poslodavac to propušta ili to odbije učiniti,
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati obavijesti značajne za njegov rad,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati druge radnike na rad na siguran način,
- obavještavati radnike o mjerama zaštite na radu koje poduzima poslodavac.

Članak 59.

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

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

Prava iz prethodnih stavki ne primjenjuju se u slučaju rata, neposredne ratne opasnosti, elementarne nepogode i katastrofa.

Članak 60.

Naknada štete iz članka 107. stavka 1. Zakona o radu smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do tada nije uzrokovao štetu te da je poduzeo sve da se šteta ukloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično ukloniti radom kod poslodavca i sredstvima rada poslodavca ili
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga posebno teško pogodila ili
- ako se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku ili
- ako se radi o manjoj šteti.

Članak 61.

Smanjivanje štete iz članka 61. ovog Ugovora može iznositi najmanje 30 posto, a radnika se može osloboditi od naknade štete i u cijelosti.

10. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 62.

Kada se tijekom radnog vijeka radniku smanjuje radna sposobnost zbog godina starosti, ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i drugih bolesti te drugih razloga koji se utvrđuju posebnim kolektivnim ugovorom ili općim aktom, poslodavac je tom radniku dužan osigurati povoljnije uvjete rada (lakši posao, povoljnija norma, rad sa smanjenim fondom sati, rad na jednostavnijim poslovima i slično), bez smanjivanja plaće koju je radnik imao u vrijeme nastupa određenih okolnosti.

Članak 63.

Nakon što prestane obavljati poslove ravnatelja ili funkciju člana radničkog vijeća kojemu su drugi članovi ustupili svoje sate, radniku se osigurava rad na radnom mjestu njegove stručne spreme, odnosno u odgojno – obrazovnom procesu.



Članak 64.

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

Članak 65.

Zabranjeno je uznemiravanje radnika u tijeku rada.

Pod uznemiravanjem se podrazumijeva svako ponašanje koje ima za cilj povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za radnika.

Članak 66.

Uznemiravanjem u tijeku rada smatra se osobito:

- neprimjereni tjelesni kontakti spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemirujući telefonski pozivi,
- neprimjerene poruke upućene elektronskom ili redovitom poštom,
- zahtjevi za obavljanje poslova kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj.

Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici od svojih nadređenih i podređenih suradnika i svake treće osobe s kojom radnik dođe u doticaj u tijeku rada ili u svezi s radom.

Članak 67.

Radnici su dužni prigodom obavljanja poslova svojeg radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge radnike, te u granicama svojih ovlasti, spriječiti uznemiravanje od drugih radnika, kao i trećih osoba te o tome izvijestiti ravnatelja Ustanove.

Članak 68.

Radnik ima pravo na ulaganje pritužbe u vezi sa zaštitom dostojanstva.

Članak 69.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac, odnosno ovlaštena osoba iz stavka 1. ovog članka dužna je najkasnije u roku od 8 dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe ovlaštena osoba ispitat će radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti druge dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuju: ovlaštena osoba iz stavka 1. ovog članka, osoba protiv koje je pritužba podnesena, radnik koji je podnio pritužbu te druge osobe koje su sudjelovale u postupku.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Članak 70.

Ako poslodavac u roku iz članka 70. ovog Ugovora ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno



uznemiravan 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 poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavaka 1. i 2. ovog članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

Članak 71.

Kad ovlaštena osoba utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, ovisno o okolnostima slučaja, predložiti će jednu od mjera za sprječavanje daljnjeg uznemiravanja:

- usmeno ili pisano upozorenje radnika za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje,
- drugačiji raspored rada,
- premještaj u drugi vrtićki objekt,
- otkaz ugovora o radu.

Članak 72.

U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od osobe koje nije u radnom odnosu u Ustanovi, ovlaštena osoba iz članka 70. stavak 1. ovog Ugovora, može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja, predložiti poslodavcu sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu,
- obavijestiti poslodavca prijavljene osobe, ako Ustanova surađuje s drugim poslodavcima,
- obavijestiti nadležnu policijsku postaju.

11. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 73.

Kada otkazuje radnik, otkazni rok iznosi sukladno Zakonu o radu, ako se radnik i poslodavac ne dogovore drugačije.

Radnik kojemu poslodavac otkazuje nakon tri godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanog ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini utvrđenoj Zakonom.

Otpremnina iz stavka 2. ovog članka isplaćuje se najkasnije 30 dana nakon prestanka radnog odnosa.

Članak 74.

Kao staž kod istog poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u predškolskoj Ustanovi, odnosno kod njenog pravnog prednika, bez obzira na promjenu ustanove.

Članak 75.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog dolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla,
- nedopuštenog korištenja sredstvima rada poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti na radu i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila šteta,
- zlouporaba položaja ili prekoračenja ovlasti,



- nanošenja štete,
- uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja,
- zlouporabe korištenja bolovanja.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovog članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim člankom 116. Zakona o radu.

12. DJELOVANJE I UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 76.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava s područja sindikalnog organiziranja što su utvrđena Ustavom Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim Ugovorom.

Sindikat se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu RH, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

Članak 77.

Poslodavac ne smije sprečavati ili ometati aktivnost sindikalnog povjerenika ili sindikalnog predstavnika, ako djeluje u skladu s Ustavom, zakonom, drugim propisima i ovim Ugovorom.

Članak 78.

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

Članak 79.

Čelnik sindikata koji je na tu funkciju izabran iz radnog odnosa kod poslodavca, a koju obavlja profesionalno, ima se pravo, nakon prestanka te funkcije, vratiti na rad na iste poslove, a ako tih poslova više nema onda na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spreme.

O namjeri povratka na rad, osobe iz stavka 1. ovog članka trebaju obavijestiti poslodavca u roku 30 dana od prestanka funkcije.

Članak 80.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku i članu regionalnog i republičkog organa sindikata omogućiti izostanak s rada, uz naknadu plaće, zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija.

Članak 81.

Sindikalni povjerenik ne može zbog sindikalnih aktivnosti biti pozvan na odgovornost, niti doveden u nepovoljniji položaj.

Sindikalnom povjereniku kod poslodavca, za vrijeme obavljanja dužnosti i 6 mjeseci nakon njenog isteka, ne može se, bez suglasnosti sindikata:

- otkazati ugovor o radu,
- na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na druge radnike

Članak 82.

Sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku, poslodavac je obavezan omogućiti neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.



Poslodavac je, također, dužan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj radnika, kao što su prijedlozi odluka i pravilnika o radu kojima se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski ili socijalni položaj radnika, radi primjene članka 149. Zakona o radu, ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika, po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku tri dana.

Poslodavac je dužan u pisanom obliku odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog predstavnika.

Sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni predstavnik, ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti, ako djeluje u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Sindikalni predstavnik, odnosno sindikalni povjerenik ima i druga prava određena ovim Ugovorom i zakonom.

Prava iz prethodnog stavka ovog članka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku i sindikalnom predstavniku, uključujući i one koji nisu zaposleni kod tog poslodavca.

Sindikalni predstavnik dužan je predstaviti se pred poslodavcem odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prigodom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u svezi s tom dužnošću smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

Članak 83.

Poslodavac je sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme na način i u opsegu koji ovisi o veličini i organizaciji rada ustanove.

Svi članovi sindikata ustanove imaju pravo, jednom u šest mjeseci, održati sindikalni skup u radno vrijeme ustanove, o čemu trebaju obavijestiti poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovito poslovanje ustanove.

Sindikalni povjerenik ima pravo na plaćeni dopust za sindikalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije, u trajanju do ukupno 2 dana godišnje

Članak 84.

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

- prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti,
- slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnoj ploči za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima prema odluci sindikata,
- obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih listi prilikom obračuna plaća i doznačavanje članarine na žiro račun sindikata, a na temelju pisane izjave člana sindikata.

Članak 85.

Ako radničko vijeće nije izabrano, sva njegova ovlaštenja i prava preuzima sindikalni povjerenik sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 86.

Član radničkog vijeća, član sindikata, odnosno sindikalni povjerenik, mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti, uključujući i organiziranje štrajka, ali ne u ime radničkog vijeća, već isključivo u ime sindikata.



13. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Članak 87.

Ako nastane kolektivni radni spor koji bi mogao dovesti do štrajka, provesti će se postupak mirenja.

Mirenje provodi osoba/miritelj koju stranke u sporu izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko – socijalno vijeće ili koju sporazumno odrede.

Članak 88.

Ako se stranke u sporu drugačije ne sporazumiju, mirenje se mora dovršiti u roku od pet dana od dana dostave obavijesti o sporu Gospodarsko – socijalnom vijeću ili Uredu državne uprave Primorsko Goranske županije nadležnom za poslove rada.

Članak 89.

Ugovorene strane mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog osobe/miritelja, o čemu se moraju izjasniti prvog slijedećeg radnog dana nakon primitka prijedloga.

Ako se neka od strana ne izjasni o prijedlogu miritelja u roku iz st. 1. ovog članka, smatra se da ga nije prihvatila.

Prijedlog koji prihvate obje ugovorene strane ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Troškove osobe/miritelja podmiruje poslodavac.

Članak 90.

Ugovorene se strane mogu dogovoriti o tome da spor iznesu pred arbitražu.

Članak 91.

Ugovorene strane u svakom slučaju mogu dogovoriti da spor pokušaju riješiti posredovanjem trećih.

14. MIRENJE U INDIVIDUALNIM RADNIM SPOROVIMA

Članak 92.

Ugovorene strane suglasne su da će sve individualne radne sporove rješavati mirenjem na način i po postupku predviđenom Pravilnikom o mirenju u individualnim radnim sporovima Gospodarsko socijalnog vijeća Primorsko Goranske županije.

Članak 93.

Stručne i organizacijsko-administrativne poslove u postupku mirenja iz prethodnog članka obavljati će tajnik.



15. ŠTRAJK

Članak 94.

Za vrijeme važenja ovog Ugovora sindikat neće štrajkati radi pitanja koja su uređena ovom ugovorom.

Zabrana štrajka iz st. 1. ovog članka ne isključuje pravo na štrajk za sva duga neriješena pitanja te za slučaj spora u vezi s izmjenama ili dopunama ovog ugovora.

Sindikata ima pravo organizirati štrajk solidarnosti s drugim sindikatima, uz najavu, a prema odredbama ovog Ugovora.

Članak 95.

Prigodom organiziranja i poduzimanja štrajka sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.

Štrajkom se ne smije ugroziti pravo na život, zdravlje i osobnu sigurnost.

Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja vezana uz štrajk, a koja nisu riješena ovim ugovorom, primijeniti će se pravila Sindikata.

Članak 96.

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

Članak 97.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najkasnije tri dana prije početka štrajka.

U pismu kojim se štrajk najavljuje sindikat mora naznačiti razloge štrajka, mjesto, dan i vrijeme štrajka, te podatke o štrajkačkom odboru i osobama koje rukovode štrajkom.

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

Članak 98.

Štrajkom rukovodi štrajkački odbor sindikata.

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

Članak 99.

Štrajkački odbor sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati odvija li se štrajk u redu i na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprečavanja ili ometanja štrajka, kontaktira sa nadležnim tijelima, te obavlja druge poslove.

Štrajkački je odbor dužan razmotriti svaku inicijativu za mirno rješavanje spora koji mu uputi poslodavac s kojim je u sporu, te na nju odgovoriti u onom obliku u kojem mu je upućena.

Članak 100.

Sindikata i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka, sukladno njihovoj obvezi iz članka 43. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 101.

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom Ugovoru, radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj niti ih se smije na bilo koji način prisiljavati da sudjeluju u štrajku.

Plaća i dodaci na plaću mogu se sudioniku štrajka smanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.



16. TUMAČENJE UGOVORA

Članak 102.

Ugovorene strane osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje ovog Ugovora u koju svaka ugovorena strana imenuje po dva predstavnika i po jednog zamjenika.

Komisija za tumačenje Ugovora:

- daje tumačenje odredaba ovog Ugovora,
- prati izvršenje ovog Ugovora i obavještava obje strane o kršenju Ugovora,
- obavlja druge poslove određene ovom Ugovorom.

Članak 103.

Komisija donosi svoje odluke većinom glasova svih članova.

Ako se komisija ne može složiti u tumačenju odredaba ovog Ugovora, tumačenje će povjeriti neutralnom stručnjaku.

Prigodom izbora neutralnog stručnjaka i određivanja rokova za donošenje odluka, odgovarajuće će se primijeniti odredbe ovog Ugovora o mirnom rješavanju sporova.

Neutralni stručnjak ima pravo na odgovarajuću naknadu koju podmiruje poslodavac.

Tumačenje neutralnog stručnjaka komisija je dužna prihvatiti kao svoje tumačenje i tako ga prezentirati.

Tumačenja komisije obvezna su i dostavljaju se podnositelju zahtjeva za tumačenje i drugoj strani.

Članak 104.

Na zahtjev jedne od ugovorenih strana, komisija je dužna dati tumačenje ovog Ugovora u roku od 30 dana od dana primitka pisanog zahtjeva.

Neutralni stručnjak dužan je dati svoje tumačenje u roku od 15 dana.

17. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 105.

Ovaj se Ugovor sklapa na neodređeno vrijeme.

Članak 106.

Počevši od 01. siječnja 2021. g. poslodavac će radniku isplaćivati poseban dodatak na plaću u iznosu od 200,00 kn mjesečno.

Članak 107.

Svaka ugovorena strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se u pisanom obliku očitovati u roku 15 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženim izmjenama ili dopunama Ugovora u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga. U protivnom će se steći uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

Članak 108.

Svaka ugovorena strana može u pisanom obliku otkazati ovoj Ugovor.

Otkazni rok iznosi tri mjeseca od dana dostave otkaza drugoj ugovorenoj strani.



Članak 109.

Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kada ga potpiše ovlaštenu predstavnik Općine Čavle i ovlaštenu predstavnik Sindikata.

Članak 110.

Troškove objave, tumačenja odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora te rada komisija ugovorene strane podmiruju svaka u jednoj polovici.

Članak 111.

Predškolska je ustanova dužna uskladiti svoje opće akte s odredbama ovog ugovora u roku od mjesec dana od njegova stupanja na snagu.

Ovaj se Ugovor primjenjuje neposredno.

Članak 112.

Ugovorene strane su sporazumne da danom stupanja na snagu ovog Ugovora prestaju važiti odluke poslodavca koje se odnose na obračun i isplatu plaća i drugih materijalnih prava radnika kod poslodavca.

Članak 113.

Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kada ga potpišu ovlaštenu predstavnici ugovorenih strana, a primjenjuje se od 01. siječnja 2020. godine.

Ugovor će nakon potpisivanja biti objavljen u službenom glasilu Općine Čavle.

Članak 114.

Ovlaštenu predstavnici stranaka ovog Ugovora izjavljuju da su pročitali gornje odredbe, da su im one jasne i da su s njima suglasni, te ih u znak suglasnosti potpisuju.

U Općini Čavle, 10. siječnja 2020. godine

za Sindikat obrazovanja, medija
i kulture Hrvatske:

Sindikalna povjerenica
Nataša Mohorčić

za Općinu Čavle:

općinska načelnica
Ivana Cvitan Polić

KLASA: 110-01/20-01/01
Urbroj: 2170-03-19-01-1