

KOLEKTIVNI UGOVOR

za radnike u Dječjem vrtiću Vladimir Nazor, Kastav

U Kastvu, 29.11.2023.

Temeljem članka 192. Zakona o radu ("Narodne novine" br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23),

GRAD KASTAV, Zakona kastafskega 3, Kastav, zastupan po gradonačelniku Mateju Mostarcu (u dalnjem tekstu: Osnivač), s jedne strane i

SINDIKAT OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE, Trg kralja Petra Krešimira IV. br. 2, Zagreb, zastupan po predsjednici Božici Žilić (u dalnjem tekstu: Sindikat), s druge strane,

zaključili su dana 29. studenog 2023. godine

**KOLEKTIVNI UGOVOR
za radnike u Dječjem vrtiću Vladimir Nazor, Kastav**

I.TEMELJNE ODREDBE

Primjena Ugovora

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u dalnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora, te prava iz rada i temeljem rada radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Dječjeg vrtića Vladimir Nazor, Kastav.

Ovaj Ugovor primjenjuje se neposredno na sve radnike.

Izrazi koji se koriste u ovom Ugovoru, a imaju rodno značenje, odnose se jednakno na muški i ženski rod.

Uvažavanje mišljenja Sindikata

Članak 2.

Osnivač se obvezuje zatražiti mišljenje Sindikata prije predlaganja i donošenja odluka koje utječu na ravnopravni položaj radnika za koje je ovaj Ugovor izvor prava.

Pribavljeno mišljenje Sindikata Osnivač je dužan razmotriti i uz svoje stajalište prezentirati Upravnom vijeću, odnosno organu uprave koji donosi odluku.

Ugovorne strane

Članak 3.

Pod pojmom "Sindikat" u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske.

Pod pojmovima "predškolska ustanova" i "poslodavac" u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se predškolska ustanova Dječji vrtić Vladimir Nazor, Kastav.

Pod pojmom "radnik" podrazumijevaju se radnici s kojima je sklopljen ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim i skraćenim radnim vremenom i radnici koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

Izuzetak od primjene Ugovora

Članak 4.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se uvijek osim ako je propisom, pravilnicima poslodavca ili ugovorom o radu, za radnike nešto povoljnije riješeno.

Načela pregovaranja

Članak 5.

Potpisnici su se suglasili da će se zalagati i rukovoditi sljedećim načelima:

- međusobne suradnje u području radnih odnosa, socijalnog osiguranja i zapošljavanja,
- promicanja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja,
- poticanja zaključivanja kolektivnog ugovora djelatnosti predškolskog odgoja i obrazovanja,
- mirnog rješavanja sporova.

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

Poštivanje odredbi

Članak 6.

Ugovorne strane obvezuju se osigurati pravilnu primjenu i poštivanje odredbi ovog Ugovora i suzdržavati se akcije koja bi štetila njegovoj provedbi.

II. RADNI ODNOSSI

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 7.

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

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

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik se može primiti na rad bez objavljivanja natječaja:

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana,
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
- u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova.

Rad na određeno radno vrijeme

Članak 8.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Probni rad

Članak 9.

Osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa utvrđenih zakonom, za svako radno mjesto, općim se aktom utvrđuju i posebni uvjeti.

Po zasnivanju radnog odnosa radniku se mogu provjeriti stručne i radne sposobnosti probnim radom u trajanju od 3 mjeseca, što se ugovara u ugovoru o radu.

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan ako je bio odsutan najmanje deset dana.

Tijekom probnog rada otkazni rok traje sedam dana.

Komisija za praćenje rada radnika na probnom radu broji 3 člana, od kojih jednog člana predlaže Sindikat.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme ili potrebna stručna znanja radi provođenja praćenja radnika čije se radne i stručne sposobnosti provjeravaju.

Ako komisija za praćenje rada ocjeni da osoba na probnom radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada tj. da njegove radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, dostavit će prijedlog poslodavcu za prestanak rada, najkasnije do posljednjeg dana probnog rada.

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

Ako poslodavac radniku ne dostavi otkaz iz stavka 8. ovog članka najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smarat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Ugovor o radu s pripravnikom

Članak 10.

Osobu koja se prvi put zapošjava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika, sukladno zakonu.

Ugovor o radu zaključuje se s radnikom pripravnikom za radno mjesto na koje je raspoređen i za koje se stručno osposobljava za samostalan rad.

Pripravnički staž

Članak 11.

Na pripravnike - odgojitelje i stručne suradnike u ustanovi primjenjuju se odredbe zakona.

Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program stažiranja u skladu sa zakonom.

Uvođenje u rad pripravnika

Članak 12.

Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom. Prije polaganja stručnog ispita prvi put pripravnik ima pravo na plaćeni dopust.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju ima pravo polagati još jednom i ako ni tada ne položi, poslodavac mu može redovito otkazati ugovor o radu.

Poslodavac je dužan snositi troškove prvog polaganja pripravničkog ispita.
Troškove drugog polaganja pripravničkog ispita snosi sam pripravnik.

III. STRUČNO USAVRŠAVANJE

Obaveza stručnog usavršavanja

Članak 13.

Radnici su obvezni za vrijeme trajanja radnog odnosa stručno se usavršavati i osposobljavati za obavljanje poslova koje rade.

U skladu s mogućnostima i potrebama, radnici se mogu stručno usavršavati uz rad putem tečajeva, seminara i drugih odgovarajućih oblika usavršavanja.

Sredstva za provedbu stručnog usavršavanja osiguravaju se finansijskim planom predškolske ustanove za svaku poslovnu godinu.

Radnicima iz stavka 1. ovog članka dani provedeni na stručnom usavršavanju i osposobljavanju smatraju se vremenom provedenim na radu.

IV. RADNO VRIJEME

Radno vrijeme

Članak 14.

Puno radno vrijeme radnika u predškolskoj ustanovi, uključujući i dnevni odmor, iznosi 40 sati tjedno sukladno Državnom pedagoškom standardu.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u 5 radnih dana od ponedjeljka do petka.

Radno vrijeme odgojitelja, stručnih suradnika i zdravstvenog voditelja sukladno je odredbama Državnog pedagoškog standarda, a ostale poslove obavljaju u sklopu satnice do punog radnog vremena.

Raspored radnog vremena utvrđuje se Godišnjim planom i programom rada.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 15.

Radno vrijeme se, sukladno zakonu, skraćuje na poslovima, na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja.

Raspored radnog vremena radnika koji rade u skraćenom radnom vremenu zbog njege djeteta s teškoćama u razvoju i pojačane brige i njege djeteta utvrđuje poslodavac sukladno zahtjevu radnika, ako je to u skladu sa zakonom.

Rad u nepunom radnom vremenu

Članak 16.

Ugovor o radu može se sklopiti na nepuno radno vrijeme.

Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrati će se radom u punom radnom vremenu.

Prekovremen rad

Članak 17.

Prekovremen rad je rad duži od punog ili nepunog radnog vremena, a ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremen rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

Ravnatelj je dužan radniku izdati pisani zahtjev za prekovremen rad kojim se utvrđuje vrijeme trajanja prekovremenog rada.

Za prekovremen rad radnik ima pravo na povećanu plaću, sukladno ovom Ugovoru.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih suradnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada, odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad 40 sati tjedno.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 18.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednoga razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

V.ODMORI I DOPUSTI

Stanke

Članak 19.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na stanku u trajanju od 30 minuta.

Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac.

Kada radni proces ne dopušta prekid rada zbog korištenja stanke, radniku će se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.

Dnevni odmor

Članak 20.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

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 (dane) tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, radnik ga može koristiti naknadno u dogovoru s ravnateljem.

Godišnji odmor

Članak 22.

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

Radnik koji ima utvrđen stupanj invaliditeta ima pravo za svaku kalendarsku godinu na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 25 radnih dana.

Najkraćem trajanju godišnjeg odmora određenom stavkom 1. i 2. ovog članka pribrajaju se dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

a) s obzirom na složenost poslova:

- | | |
|--------------------------|---------------|
| - poslovi VSS..... | 5 radnih dana |
| - poslovi VŠS | 4 radna dana |
| - poslovi SSS, KV | 3 radna dana |
| - poslovi NSS, NKV | 2 radna dana |

b) ukupni radni staž

- | | |
|----------------------------|---------------|
| - od 5 do 10 godina | 2 radna dana |
| - od 10 do 15 godina | 3 radna dana |
| - od 15 do 20 godina | 4 radna dana |
| - od 20 do 25 godina | 5 radnih dana |
| - od 25 do 30 godina | 6 radnih dana |
| - od 30 do 35 godina | 7 radnih dana |
| - više od 35 godina..... | 8 radnih dana |

c) s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- | | |
|---|---------------|
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju s 1 djetetom do 15 godina..... | 2 radna dana |
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje dijete još po..... | 1 radni dan |
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s posebnim potrebama bez obzira na ostalu djecu..... | 3 radna dana. |

Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se 20 radnih dana, odnosno za radnike koji imaju utvrđen stupanj invaliditeta 25 radnih dana, uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u skladu sa stavkom 3. ovog članka, ali najviše do 30 radnih dana.

Dani koji ne ulaze u trajanje godišnjeg odmora

Članak 23.

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

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

Korištenje godišnjeg odmora

Članak 24.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora koji donosi poslodavac.

Pri određivanju rasporeda 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.

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

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekinutom trajanju ili u dijelovima.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima mora koristiti najmanje 20 dana godišnjeg odmora za vrijeme ljetnih praznika, tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Iznimno od prethodnog stavka, ako radnik ukupno ostvaruje manje od 25 radnih dana godišnjeg odmora, za vrijeme ljetnih praznika može koristiti i manji broj dana, na način da mu najviše 5 radnih dana ostane za korištenje tijekom ostatka godine.

Radnik ima pravo koristiti 1 dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje 3 dana ranije.

Radnik mora iskoristiti godišnji odmor najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njegove djeteta s težim teškoćama 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 25.

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

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 26.

U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Članak 27.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgovarajućih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora, ali najkasnije do 30. lipnja tekuće godine (za prethodnu godinu).

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

Troškovima iz stavka 3. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

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

Plaćeni dopust

Članak 28.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust do najviše 10 radnih dana tijekom kalendarske godine za sljedeće slučajevе:

- | | |
|---|----------------|
| - zaključenje braka..... | 5 radnih dana |
| - rođenja djeteta..... | 5 radnih dana |
| - smrti bračnog druga, roditelja, očuha i mačehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka..... | 5 radnih dana |
| - smrti brata, sestre, djeda ili bake, roditelja bračnog druga..... | 2 radna dana |
| - selidbe u istom mjestu stanovanja..... | 1 radni dan |
| - selidbe u drugo mjesto stanovanja..... | 3 radna dana |
| - kao dobrovoljni davatelj krvi..... | 2 radna dana |
| - bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja..... | 3 radna dana |
| - polaganje stručnog ispita prvi put..... | 7 radnih dana |
| - nastupanje u kulturnim i sportskim natjecanjima na državnom i međunarodnom nivou u mjestu prebivališta..... | 1 radni dan |
| - nastupanje u kulturnim i sportskim natjecanjima na državnom i međunarodnom nivou izvan mjesta prebivališta..... | 2 radna dana |
| - sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanje za sindikalne aktiviste i dr. | 2 radna dana |
| - elementarne nepogode..... | 5 radnih dana. |

Iznimno, radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka i svako dobrovoljno darivanje krvi, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

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

Plaćeni dopust koristi se u vrijeme ili neposredno nakon nastanka okolnosti na pisano molbu radnika.

Na zahtjev poslodavca radnik je dužan dostaviti dokumente kao dokaz opravdanosti korištenja plaćenog dopusta.

Ako okolnosti iz stavka 1. ovog članka nastupe u vrijeme odsutnosti radnika s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

Ako okolnosti iz stavka 1. ovog članka za smrtni slučaj nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na plaćeni dopust s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja plaćenog dopusta radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.

Neplaćeni dopust

Članak 29.

Ravnatelj može radniku na njegov pismeni zahtjev, uz suglasnost Upravnog vijeća, odobriti neplaćeni dopust.

Neplaćeni dopust može se odobriti do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova i zadaća, a osobito radi: gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njegu člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim

priredbama, vlastitog školovanja, doškolovanja i osposobljavanja, kao i u drugim opravdanim slučajevima.

Iznimno, kada to okolnosti dozvoljavaju, neplaćeni dopust može se odobriti u trajanju i duljem od 30 dana.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Dužnosti i obveze poslodavca

Članak 30.

Ustanova, odnosno poslodavac, dužni su osigurati uvjete zdravlja i sigurnosti radnika na radu.

Ustanova, odnosno poslodavac, poduzet će mjere nužne za sigurnost i zdravje radnika, uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Ustanova, odnosno poslodavac, dužni su pri uvođenju novih tehnologija informirati radnike i njihove sindikalne povjerenike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravje i sigurnost radnika.

Ustanova, odnosno poslodavac, dužni su osigurati dodatne uvjete za rad osoba s invaliditetom skladu s posebnim propisima i u skladu s mogućnostima poslodavca.

Mjere zaštite na radu

Članak 31.

U provođenju mjera zaštite na radu, povjerenik zaštite na radu ima pravo i obveze:

- biti izvješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravje radnika,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- pozvati inspektora rada kada ocijeni da su ugroženi život i zdravje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati informacije relevantne za njegov rad,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike na rad na siguran način.

Dužnosti i prava radnika

Članak 32.

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

Radnik, koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbjegne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u lošiji položaj zbog svog postupka.

Takov radnik uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Prava iz prethodnog stavka ne primjenjuju se u slučaju rata ili neposredne ratne opasnosti kao i u slučaju elementarnih nepogoda i katastrofa.

Sistematski pregled radnika

Članak 33.

Poslodavac će, ukoliko to omogućuju raspoloživa financijska sredstva, radnicima zaposlenim na razdoblje duže od 12 mjeseci, omogućiti zajedničko ugovaranje police dodatnog zdravstvenog osiguranja koja uključuje sistematski pregled.

U cijeni premije poslodavac sudjeluje najviše do neoporezivog iznosa, a preostali iznos plaća radnik.

Privatnost i dostojanstvo radnika

Članak 34.

Poslodavac je dužan zaštiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova tako da im osigura uvjete u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u kontakt u obavljanju svojih radnih obaveza.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 35.

Radnik ima pravo na ulaganje pritužbe vezano za zaštitu dostojanstva.

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

Poslodavac odnosno ovlaštena osoba iz stavka 2. ovog članka dužna je najkasnije u roku 8 dana od dana dostave pismene pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Ako poslodavac u roku od 8 dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad, dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u dalnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravданo očekivati da će poslodavac zaštiti dostojanstvo radnika, isti nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu 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 iz stavka 4. i 5. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

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

VII. PLAĆA, DODACI NA PLAĆU I NAKNADA PLAĆE

Članak 36.

Za obavljeni rad radniku pripada plaća utvrđena ovim Ugovorom, a za vrijeme opravdane odsutnosti s rada pripada mu naknada plaće.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Članak 37.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti radnog mjesata na kojem radnik radi i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Pod radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće iz stavka 1. ovoga članka smatra se radni staž ostvaren temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi i koji se prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja.

U radni staž za uvećanje plaće iz stavka 1. ovoga članka uračunava se i radni staž ostvaren u inozemstvu, pod uvjetom da se isti u Republici Hrvatskoj prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i drugih država ili se radi o stažu ostvarenom u zemljama Europske unije odnosno Europskog gospodarskog prostora nakon 1. srpnja 2013. godine.

Članak 38.

Utvrđuje se osnovica za obračun plaće u iznosu 902,08 eura bruto.

Utvrđena osnovica primjenjuje se počevši s obračunom plaće za mjesec studeni 2023. godine koja se isplaćuje u mjesecu prosincu 2023. godine.

Članak 39.

Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesata utvrđeni su u Tablici koja čini sastavni dio ovog Ugovora.

Utvrđeni koeficijenti primjenjuju se počevši s obračunom plaće za mjesec studeni 2023. godine koja se isplaćuje u mjesecu prosincu 2023. godine.

Članak 40.

Plaća se iskazuje u bruto iznosu.

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje Poslodavac.

Plaća se isplaćuje jednom mjesечно za prethodni mjesec, najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 41.

Pripravniku, koeficijent složenosti poslova radnog mjesata na kojem je raspoređen, umanjuje se za 10%.

Članak 42.

Radnik ima pravo na uvećanje osnovne plaće za neprekinuti radni staž ostvaren u ustanovama odgoja i obrazovanja kojima je osnivač Grad Kastav, i to:

- za 10 do 14 godina: 2%
- za 15 do 19 godina: 4%,
- za 20 do 24 godine: 6%,
- za 25 godina i više: 8%.

Članak 43.

Odgojitelju i stručnom suradniku, koji je stekao zvanje mentora ili savjetnika, obračunata osnovna plaća uvećava se:

- za vrijeme trajanja zvanja mentora: 5%,

- za vrijeme trajanja zvanja savjetnika: 8%.

Članak 44.

Zdravstvenom voditelju, ako radi s više od 20 odgojno obrazovnih skupina, obračunata osnovna plaća uvećava se za 5%.

Članak 45.

Odgojitelju, koji kao redovan rad provodi verificirani poseban program ranog učenja stranog jezika, sportski program ili drugi specijalizirani program sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe, obračunata osnovna plaća uvećava se za 5%.

Članak 46.

Odgojitelju, kojeg je ravnatelj zadužio da uz redovno obavljanje poslova na koji je raspoređen, obavlja i poslove voditelja objekta, obračunata osnovna plaća uvećat će se za dane rada kako slijedi:

- do 2 skupine: 2%,
- od 3 do 5 skupina: 4%,
- 6 i više skupina: 6%.

O pravu i obvezi iz stavka 1. ovog članka ravnatelj donosi odgovarajuću odluku.

Članak 47.

Odgojitelju i stručnom suradniku, kojeg je ravnatelj imenovao kao mentora pripravniku, obračunata osnovna plaća uvećava se za 1,5% za vrijeme trajanja mentorstva.

Članak 48.

Odgojitelju, koji provodi kraći specijalizirani program za koji postoji stručno mišljenje nadležnog organa i provodi ga uz rad u redovnoj skupini, obračunavaju se sati (1 + 1) i temeljem toga slobodni dani.

Članak 49.

Osnovna plaća radnika uvećat će se za odrađene sate rada:

- za rad noću..... 50%
- za prekovremen rad..... 50%
- za rad subotom (kada je 40 sati radni tjedan raspoređen na šest dana u tjednu)..... 25%
- za rad nedjeljom, blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom..... 50%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od dva sata..... 10%
- za rad odgojitelja u skupini sa smjenskim radom nakon 17 sati..... 10%
- rad tehničkog osoblja u povećanom opsegu..... 10%
- rad odgojitelja u spojenim skupinama..... 15%.

Radom tehničkog osoblja u povećanom opsegu podrazumijeva se rad sa smanjenim brojem djelatnika koji redovno obavljaju isti taj posao.

Radom u spojenim skupinama podrazumijeva se rad s dvije skupine u vremenu od 8 do 16 sati, pod uvjetom da je u navedenom razdoblju broj prisutne djece veći za

30% od normativa tj. u jasličkoj skupini više od 16 djece, a u vrtičkoj skupini više od 29 djece.

Umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada, te mu se u tom slučaju izdaje pisano rješenje u kojem se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana.

Dodaci iz ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Članak 50.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio za vrijeme kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje u iznosu plaće,
- obavljanja seminara i sličnih obveza od interesa za Ustanovu.

Naknada plaće iz spomenutih slučajeva utvrđuje se u visini plaće koju bi radnik ostvario kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Članak 51.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za radno vrijeme uz normalan učinak, kada ne radi zbog zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika, kao na primjer u slučaju nedostatka pogonske energije, nedolaska djece u vrtić i slično.

Ravnatelj u posebnim uvjetima navedenim u stavku 1. može raspoređiti radnika na neke druge privremene poslove.

Ako radnik pored poslova i zadaća radnog mesta na koje je raspoređen, obavlja po pisanom nalogu nadređenog poslove i zadaće odsutnog radnika dulje od 30 dana, ima pravo na plaću radnog mesta čije poslove obavlja, ako je to za njega povoljnije, a razmjerno obujmu i vremenu obavljanja takvih poslova.

Članak 52.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u visini 85% njegove osnovne plaće.

Članak 53.

Sindikalnom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih zakonom i ovim Ugovorom, ustanova, odnosno poslodavac, dužni su isplatiti naknadu plaće kao da je radio na poslovima radnog mesta uz normalni učinak.

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

VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Jubilarna nagrada

Članak 54.

Radniku pripada pravo na jubilarnu nagradu za neprekinuti staž u predškolskoj ustanovi za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 i svakih narednih 5 godina radnog staža.

Visinu jubilarne nagrade utvrđuje ravnatelj uz suglasnost Upravnog vijeća u iznosu koji nije niži od neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Jubilarna nagrada isplaćuje se u pravilu u mjesecu u kojem radnik ostvaruje pravo na istu, odnosno najkasnije u mjesecu koji slijedi mjesecu u kojem ostvaruje pravo na istu.

Prigodna godišnja nagrada-naknada za godišnji odmor

Članak 55.

Radniku pripada pravo na isplatu naknade za korištenje godišnjeg odmora (regresa) u visini 1/2 neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, ukoliko su sredstva osigurana u finansijskom planu i proračunu osnivača.

Radniku pripada pravo na isplatu naknade iz stavka 1. ovog članka neovisno radi li u punom ili nepunom radnom vremenu, a radniku koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavca ostvaruje isplatu kod jednog poslodavca po prethodnom dogовору tih poslodavaca.

Radniku koji ostvari pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora pripada pravo na isplatu naknade razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvari pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se u pravilu u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem radnik koristi godišnji odmor.

Prigodna nagrada-božićnica

Članak 56.

Radniku pripada pravo na isplatu prigodne nagrade - božićnice u visini 1/2 neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, ukoliko su sredstva osigurana u finansijskom planu te proračunu osnivača.

Pravo na isplatu naknade iz stavka 1. ovog članka ima svaki radnik koji je u trenutku isplate zaposlen u ustanovi, s tim da radnik koji je na radu proveo najmanje 6 mjeseci u godini u kojoj se isplata vrši ima pravo na puni iznos božićnice dok radnik koji je na radu proveo manje od 6 mjeseci u godini u kojoj se isplata vrši ima pravo na iznos božićnice razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u toj godini.

Radnik koji je zaposlen u nepunom radnom vremenu ima pravo na isplatu razmjernog dijela božićnice sukladno radnom vremenu na koje je zaposlen, a prema uvjetima propisanim stavkom 2. ovog članka.

Dar u naravi

Članak 57.

Radniku pripada pravo na dar u naravi uoči blagdana Uskrsa do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, ukoliko su sredstva osigurana u finansijskom planu te proračunu osnivača.

Dar djetetu

Članak 58.

U povodu Dana sv. Nikole, radniku će se isplatiti dar djetetu do 15 godina starosti, kao i onom koje je u toj godini napunilo 15 godina, do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak ukoliko su sredstva osigurana u finansijskom planu te proračunu osnivača.

Ostale potpore

Članak 59.

Radnik ima pravo na potporu u sljedećim slučajevima:

- novorođeno dijete: 270,00 eura,
- nastanak invalidnosti radnika (invalidnost utvrđena prema propisima o mirovinskom osiguranju): u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak,
- smrt člana uže obitelji (bračni i izvanbračni drug, dijete, roditelj, očuh, mačeha, posvojitelj, posvojenik): u visini njegove jedne prosječne neto plaće isplaćene u protekla tri mjeseca, odnosno najmanje u iznosu jedne prosječne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske.

Radnik ima pravo na potporu jednom godišnje i u slučaju neprekidnog bolovanja radnika duže od 90 dana (razdoblje bolovanja ne mora se odnositi na jednu kalendarsku godinu) u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 60.

Obitelj radnika ima pravo na potporu u sljedećim slučajevima:

- smrt radnika u obavljanju ili povodom obavljanja rada: u visini radnikove tri prosječne neto plaće isplaćene u protekla tri mjeseca, odnosno najmanje u iznosu tri prosječne neto plaće isplaćene zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca te troškove pogreba u iznosu 398,17 eura,
- smrt radnika: u visini radnikove tri prosječne neto plaće isplaćene u protekla tri mjeseca, odnosno najmanje u iznosu tri prosječne neto plaće isplaćene zaposlenima u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Novčana paušalna naknada za troškove prehrane

Članak 61.

Radnik ima pravo na isplatu novčane paušalne naknade za troškove prehrane u neoporezivom iznosu sukladno Pravilniku o porezu na dohodak, koja se isplaćuje mjesечно ukoliko su za istu osigurana sredstva u finansijskom planu te proračunu osnivača.

Radnik koji je zaposlen u nepunom radnom vremenu ima pravo na isplatu u iznosu razmjerno radnom vremenu na koje je radnik zaposlen.

Odluku o visini i načinu isplate novčane paušalne naknade donosi Ravnatelj.

Otpremnina radi odlaska u mirovinu

Članak 62.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri prosječne mjesecne neto plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na mirovinu, odnosno najmanje u iznosu od tri prosječne mjesecne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske, za posljednja tri mjeseca dostupna u trenutku isplate.

Dnevница i naknada troškova putovanja

Članak 63.

Radniku upućenom na službeno putovanje u zemlji pripada dnevница, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja u visini neoporezivog iznosa, a radniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo da pripada dnevница, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike državnog proračuna, do visine neoporezivog iznosa.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 64.

Radniku pripada pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene mjesecne karte javnim prijevozom.

Naknada iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se u tekućem mjesecu za prethodni mjesec te ovisi o broju radnih dana koje je radnik proveo na radnom mjestu.

Iznimno od stavka 2. ovog članka, radnik koji za dolazak i odlazak s posla stvarno koristi javni prijevoz i za koji je kupljena mjesecna karta ima pravo na naknadu troškova u visini cijene kupljene karte, uz dostavu računa.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 65.

Ako radnik ima pravo korištenja privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, a sukladno internom aktu poslodavca kojim se uređuje korištenje privatnog automobila u službene svrhe.

Ravnatelj pisanom odlukom odobrava korištenje privatnog automobila radnika u službene svrhe.

IX. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Rješenja o ostvarivanju prava

Članak 66.

Sva rješenja o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti iz radnog odnosa, u pisanom se obliku, s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku dostavljaju radniku.

Protiv rješenja iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo podnošenja zahtjeva za zaštitu prava poslodavcu u roku od 15 dana od dana primitka rješenja.

Poslodavac je dužan o zahtjevu za zaštitu prava odlučiti u roku od 15 dana od dana njegova primitka.

Odlučujući o izjavljenom zahtjevu za zaštitu prava na poslodavac je dužan prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika, ako to radnik zahtjeva.

Zaštita radnika pred mirovinu

Članak 67.

Radniku kojem nedostaje najviše dvije godine života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ne može prestati radni odnos, bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka rada po sili zakona ili teže povrede radnih obveza.

Osiguranje povoljnijih uvjeta rada

Članak 68.

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

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

Radnik kojemu nedostaje najviše dvije godine života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ima pravo na osnovnu mjesecnu plaću dosadašnjeg radnog mjeseta, ako je to za njega povoljnije.

Ravnatelj ustanove ne ostvaruje pravo iz prethodnog stavka ovog članka u slučaju razrješenja, ali ima pravo na naknadu plaće u visini osnovne mjesecne plaće radnog mjeseta čije je poslove obavljao prije imenovanja.

U slučaju da nema slobodnog radnog mjeseta u ustanovi, primjenjuje se odredba zakona o osobno uvjetovanom otkazu.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Raspoređivanje radnika na druge poslove

Članak 69.

Radnik može biti raspoređen na druge poslove koji nisu u skladu s njegovom stručnom spremom, odnosno može mu prestati radni odnos zbog toga što nema potrebno znanje i sposobnosti i ne ostvaruje predviđene rezultate rada na svom radnom mjestu, samo kada se to utvrdi u odgovarajućem postupku uz prethodno pribavljenja mišljenja Sindikata.

Kada organizacija rada zbog hitnosti ne trpi odgađanje, ravnatelj može privremeno rasporediti radnike u skladu s potrebama posla.

Otpremnina

Članak 70.

Radnik kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog gospodarskih, tehnoloških, organizacijskih ili osobno uvjetovanih razloga ima pravo na otpremninu u iznosu trećine prosječne mjesecne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Rokovi prestanka rada kod poslovno uvjetovanog otkaza

Članak 71.

Otkazni rokovi radniku utvrđuju se sukladno zakonu.

Otkazni rok kada otkazuje radnik

Članak 72.

Kad otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore.

Razlozi otkaza radniku

Članak 73.

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

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- odbijanja izvršavanja radnih obveza i naloga ravnatelja,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada poslodavca,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu, zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovo šikaniranje,
- zloupotrebe korištenja bolovanja,
- diskriminacije prema suradnicima ili korisnicima usluga Dječjeg vrtića.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim zakonom.

XI. PRAVA, OBVEZE I OVLASTI SINDIKATA, SINDIKALNIH POVJERENIKA I SINDIKALNIH PREDSTAVNIKA

Članak 74.

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 Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

Članak 75.

Ugovorne strane obvezuju se na partnerski odnos što podrazumijeva uzajamno uvažavanje i poštivanje te kontinuiranu suradnju.

Članak 76.

Sindikalni povjerenik u ustanovi, odnosno kod poslodavca ne smije biti spriječen ili ometan ako djeluje u skladu sa zakonom, drugim propisima i ovim Ugovorom.

Sindikat je dužan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika te njihovim ovlastima.

Članak 77.

Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće sindikalni povjerenik ostvaruje u ovisnosti o broju članova sindikata u ustanovi ili kod poslodavca i to tako da za svakog člana sindikata ima pravo na dva sata aktivnosti s naknadom plaće tijekom kalendarske godine.

Pored broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. ovog članka, ustanova odnosno poslodavac dužni su sindikalnom povjereniku, kao i članu regionalnog i republičkog organa sindikata, omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencijskih radionica.

Članak 78.

Kada sindikalni povjerenik dio svog vremena u ustanovi, odnosno kod poslodavca posvećuje sindikatu, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegov radni odnos uređuje pismenim sporazumom sindikata i ustanove, odnosno poslodavca.

Članak 79.

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

Sindikalnog povjerenika u ustanovi odnosno kod poslodavca, za vrijeme obnašanja dužnosti i 6 mjeseci po njegovom isteku, ne može se bez suglasnosti sindikata:

- utvrditi kao višak zaposlenih,
- premjestiti ga na nepovoljnije radno mjesto.

Članak 80.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada. O zauzetim stavovima dužan se u roku od 15 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnih interesa radnika.

Gradonačelnik ili ovlašteni predstavnik Grada Kastva primiti će na razgovor predsjednika sindikata i/ili sindikalnog povjerenika ustanove na njegov zahtjev ako je riječ o pitanjima sindikalne aktivnosti i materijalnim interesima radnika.

Članak 81.

Sindikat kod poslodavca djeluje u skladu sa zakonom i odredbama ovog Ugovora.

Sindikat može izabратi sindikalne predstavnike odnosno povjerenike, koji će ih zastupati kod poslodavca i brinuti se za zaštitu interesa radnika.

Sindikalnom predstavniku ili povjereniku dopušten je pristup kod poslodavca u svim važnim pitanjima od interesa za radnike.

Sindikalni predstavnik ili povjerenik prati izvršenje svih odredaba ovog Ugovora.

Članak 82.

Poslodavac se obvezuje bez naknade troškova sindikatu osigurati sljedeće:

- prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka,
- obračun, naplatu i dostavu sindikalne članarine, prema popisu članstva kojeg ovjerava i dostavlja sindikalni povjerenik,
- mogućnost korištenja telefona, fotokopirnog aparata i računala za ostvarenje osnovnih zadataka,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu sindikalnog tiska,
- održavanje sindikalnih sastanaka tijekom radnog vremena, bez remećenja radnog procesa, u terminima određenim s ravnateljem,
- slobodu sindikalnog rada.

Članak 83.

Poslodavac je dužan sindikatu osigurati informacije o prijedlozima odluka koje će razmatrati odgovarajući organ upravljanja, a koje su od značaja za ekonomski i socijalni položaj radnika.

Sindikatu se dostavljaju pozivi s materijalima za sjednice Upravnog vijeća i omogućuje sudjelovanje sindikalnog povjerenika na tim sjednicama kad se odlučuje o pravima zaposlenih.

Članak 84.

Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i dati mu sve raspoložive informacije važne za ekonomski i socijalni položaj radnika.

Članak 85.

Ozljeta sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalnih aktivnosti te službenog puta u svezi sindikalne aktivnosti smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

Prijavu o ozljedi na radu iz stavka 1. ovog članka ovjerava poslodavac ili osoba koju on ovlasti.

XII. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Članak 86.

Smatra se da je između ugovornih strana došlo do spora, ako se one ne sporazume o zaključivanju, izmjeni ili dopuni Ugovora, odnosno o drugim prijedlozima za rješavanje spornih situacija.

Za rješavanje sporova između ugovornih strana koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, pokrenuti će se postupak mirenja.

Postupak mirenja provodi miritelj kojeg stranke u sporu izaberu s liste koju

utvrđuje Gospodarsko socijalno vijeće ili koju sporazumno odrede.

Svaka strana u sporu imenuje po jednog člana.

Članak 87.

Postupak mirenja pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorne strane.

Svaki sporazum koji strane postignu, mora biti u pisanom obliku i sastavni je dio ovog Ugovora te ga dopunjaju ili mijenjaju.

Mirenje je uspjelo ako obje strane prihvate prijedlog sporazuma te tada ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Mirenje je neuspješno ako bilo koja strana pisano izjavi da mirenje smatra neuspješnim.

Članak 88.

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

Članak 89.

Sastav, način odlučivanja te rokovi arbitraže posebno će se ugovoriti.

Članak 90.

Troškove mirenja i arbitraže snose obje strane.

XIII. ŠTRAJK

Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštenje štrajka

Članak 91.

Za vrijeme važenja ovog Ugovora sindikat neće štrajkati radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena.

Zabrana štrajka iz stavka 1. ovog članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora oko izmjene, dopune ili nepoštivanja odredaba ovog Ugovora.

Ugovorne se strane za vrijeme primjene ovog Ugovora obvezuju na socijalni mir.

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

Donošenje odluke o štrajku

Članak 92.

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka, sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.

Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost.

Zabrana ometanja štrajka

Članak 93.

Poslodavac, Upravno vijeće i osnivač ne smiju sprečavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

Najava štrajka

Članak 94.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najmanje 7 dana prije početka štrajka.

U pismu kojim se štrajk najavljuje Sindikat mora navesti razloge štrajka, mjesto, dan i vrijeme te podatke o štrajkaškom odboru i osobama koje rukovode štrajkom.

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

Rukovođenje štrajkom

Članak 95.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor Sindikata.

U ustanovi koje je uključena u štrajk mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.

Članovima štrajkaškog odbora ne može se narediti da rade za vrijeme štrajka.

Obveze i ovlasti štrajkaškog odbora

Članak 96.

Štrajkaški odbor sindikata rukovodi cijelokupnim štrajkom, prati da li se štrajk odvija na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprečavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima i obavlja druge poslove.

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

Poslovi koji se ne mogu prekidati

Članak 97.

Na prijedlog ravnatelja Sindikat i ravnatelj sporazumno izrađuju i donose Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Poslovi potrebnici za opsluživanje onih radnika koji dobrovoljno žele raditi, a nisu određeni za obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati, ne mogu se proglašiti poslovima koji se ne smiju prekidati.

Pri određivanju poslova koji se ne smiju prekidati, valja voditi računa o tome da se njima obuhvati najmanji mogući broj radnika, a da se poslovi učinkovito izvrše.

Poslovi koji se ne smiju prekidati su njega i prehrana djece.

Prava sudionika štrajka

Članak 98.

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovim Ugovorom, radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj, niti se smiju na bilo koji način prisiliti na sudjelovanje u štrajku.

Plaća i dodaci na plaću mogu se radniku koji je sudjelovao u štrajku umanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

XIV. TUMAČENJE UGOVORA

Osnivanje i ovlasti povjerenstva za tumačenje

Članak 99.

Ugovorne strane osnivaju zajedničko povjerenstvo za tumačenje u roku od 30 dana od zaključenja ovog Ugovora.

Povjerenstvo ima 5 članova od kojih svaka strana imenuje po 2, a jednog člana imenuje Gospodarsko-socijalno vijeće.

Povjerenstvo za tumačenje ovog Ugovora:

- daje tumačenje odredbi ovog Ugovora,
- prati izvršavanje ovog Ugovora i izvještava obje strane o kršenju Ugovora.

Ugovorne strane su se dužne pridržavati danog tumačenja.

Sjedište povjerenstva

Članak 100.

Sjedište povjerenstva je u Gradu Kastvu.

Rokovi za tumačenja

Članak 101.

Povjerenstvo za tumačenje donosi odluke većinom glasova svih članova.

Na zahtjev jedne od ugovornih strana ili poslodavca, povjerenstvo za tumačenje dužno je dati tumačenje ovog Ugovora u roku od 30 dana od dana primitka zahtjeva.

XV. IZMJENA UGOVORA

Članak 102.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku do 15 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

U protivnom, stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

Članak 103.

Ustanova je dužna uskladiti svoje opće akte s odredbama ovog Ugovora u roku 30 dana od dana njegova zaključivanja.

XVI. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 104.

Ovaj Ugovor se zaključuje na određeno vrijeme od četiri (4) godine i stupa na snagu danom potpisa ovlaštenog predstavnika Grada Kastva i ovlaštenog predstavnika Sindikata obrazovanja, medija i kulture Hrvatske.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, odredbe koje se odnose na godišnji odmor, stupaju na snagu prilikom utvrđivanja godišnjeg odmora za 2024. godinu.

Članak 105.

Troškove tumačenja odredbi i praćenja primjene ovog Ugovora ugovorne strane snose svaka u jednoj polovini.

Članak 106.

Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

Članak 107.

Ovaj Ugovor objavit će se u "Službenim novinama Grada Kastva".

Članak 108.

Ovaj Ugovor sastavljen je u šest jednakih primjeraka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po dva primjerka, dok Grad Kastav dodatna dva primjerka upućuje nadležnom tijelu na registraciju.

Članak 109.

Ovlašteni predstavnici ugovornih strana izjavljuju da su pročitali gornje odredbe, da su im one jasne i da su s njima suglasni te ih u znak suglasnosti potpisuju.

Za Grad Kastav

Gradonačelnik
Matej Mostarac



KLASA: 601-01/23-01/01
URBROJ: 2170-07-02/05-23-6

Za Sindikat
obrazovanja, medija i kulture Hrvatske
Predsjednica
Božica Žilić

