



OPĆINA SVETVINČENAT

SLUŽBENE NOVINE

OPĆINE SVETVINČENAT

BROJ 1/2023
GODINA 2023.

DATUM UMNOŽAVANJA:

18. SIJEČNJA 2023. GODINE.

SADRŽAJ

1. ODLUKA O ODABIRU NAJPOVOLJNIJE PONUDE ZA ZAKUP POSLOVNOG PROSTORA.....3
2. ODLUKA O DAVANJU PRETHODNE SUGLASNOSTI ZA RASPISIVANJE JAVNOG NATJEČAJA ZA DAVANJE U ZAKUP POSLOVNOG PROSTORA.....5
3. ODLUKA O DAVANJU PRETHODNE SUGLASNOSTI ZA RASPISIVANJE JAVNOG NATJEČAJA ZA DAVANJE U ZAKUP POSLOVNOG PROSTORA.....6

AKT NAČELNIKA

1. KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U DJEČJEM VRTIĆU BALONČIĆ SVETVINČENAT.....7

Na temelju članka 32. Statuta Općine Svetvinčenat ("Službene novine Općine Svetvinčenat" br. 2/13, 2/21) i članka 6. Odluke o zakupu i kupoprodaji poslovnog prostora u vlasništvu Općine Svetvinčenat ("Službene novine Općine Svetvinčenat" br. 2/16), nakon provedenog natječaja za davanje u zakup poslovnog prostora Općine Svetvinčenat, održanog dana 28.12.2022. godine, Općinsko vijeće Općine Svetvinčenat na sjednici dana 18. siječnja 2023. godine, donosi sljedeću

ODLUKU O ODABIRU
 NAJPOVOLJNIJE PONUDE ZA ZAKUP POSLOVNOG PROSTORA

Članak 1.

1. Za davanje u zakup poslovnog prostora u Juršićima, Juršići kbr. 1, prizemlje, površine 173,00 m², smješten na kč. br. 75/5, k.o. Juršići, za namjenu trgovinske djelatnosti, utvrđuje se da je najpovoljniji ponuditelj za zakup poslovnog prostora KONZUM plus d.o.o., Marijana Čavića 1/A, 10000 Zagreb, OIB 62226620908, koje je ponudilo cijenu za najam poslovnog prostora u iznosu od 15.190,00 kuna / 2.016,06 EUR mjesečno, u koji iznos je obračunat i PDV, te će se s imenovanim društvom sklopiti Ugovor o zakupu poslovnog prostora.

Članak 2.

Poslovni prostor daje se u zakup u stanju u kojem je viđen.

Ugovor o zakupu zaključuje se na vrijeme od pet godina.

Zakupnik iz čl. 1. ima obvezu da sam dovede poslovni prostor u stanje potrebno za obavljanje djelatnosti vlastitim ulaganjima u uređenje poslovnog prostora. Zakupnik se obvezuje radove na uređenju poslovnog prostora izvesti sukladno prethodnom odobrenju zakupodavca, odnosno drugom aktu propisanom zakonom, a sve temeljem pismene suglasnosti zakupodavca.

Pod preuređenjem iz ovog stavka razumijevaju se nužni i korisni radovi, naročito radovi na nosivoj konstrukciji prostora uključivo i izolaciju zidova, podova i temelja zgrade, pokrov, pročelja zgrade, radovi na električnim, telefonskim, vodovodnim i drugim instalacijama, sanitarnim uređajima, radovi na završnim oblogama podova i zidova, kao i keramičarski i drugi potrebni radovi. Radovi na uređenju interijera prema zamisli zakupca ne smatraju se nužnim i korisnim ulaganjima.

Članak 3.

Zakupnina se plaća mjesečno unaprijed i to najkasnije do petnaestog dana u mjesecu nakon čega se ima obračunati zatezna kamata.

Zakupnik je dužan plaćati naknadu za troškove korištenja zajedničkih uređaja i obavljanja usluga u zgradi u kojoj se nalazi poslovni prostor, kao i komunalnu naknadu i druge naknade koje se plaćaju uz zakupninu o njihovu dospijeću. Naknada za te troškove nije uračunata u zakupninu.

Zakupnik je dužan snositi troškove tekućeg održavanja poslovnog prostora.

Članak 4.

Zakupnik je u obvezi podnijeti ugovor na solemnizaciju javnom bilježniku u roku od 8 (slovima: osam) dana od dana sklopljenog ugovora, na vlastiti trošak.

Članak 5.

Ugovori o zakupu sadržavati će otkazni rok od 60 (slovima: šezdeset) dana.

Ugovor o zakupu prestaje na način propisan člankom 35. Odluke o zakupu i kupoprodaji poslovnoga prostora u vlasništvu Općine Svetvinčenat, te u slučaju da zakupnik ne izvršava obveze koje se, pored obveze redovitog plaćanja zakupnine odnose na korištenje zajedničkih uređaja i obavljanja usluga u zgradi u kojoj se nalazi poslovni prostor ili nemarnog odnosa prema imovini u vlasništvu Općine Svetvinčenat.

Članak 6.

Daje se suglasnost općinskom Načelniku za sklapanje i potpisivanje Ugovora o zakupu poslovnog prostora s odabranim ponuditeljem.

Članak 7.

Ova Odluka stupa na snagu prvog dana od dana objave u „Službenim novinama Općine Svetvinčenat“.

KLASA: 940-01/22-01/44

URBROJ: 2163-35-1-23-9

Svetvinčenat, 18. siječnja 2023.

OPĆINSKO VIJEĆE OPĆINE SVETVINČENAT
PREDSJEDNIK
Dražen Stanić, dipl. ing.

Na temelju članka 3. i 6. , Zakona o zakupu i kupoprodaji poslovnog prostora („Narodne novine“ br. 125/11, 64/15, 112/18), članka 6. Odluke o zakupu i kupoprodaji poslovnog prostora u vlasništvu Općine Svetvinčenat («Službene novine Općine Svetvinčenat» br. 2/16), članka 32. Statuta Općine Svetvinčenat («Službene novine Općine Svetvinčenat» br. 2/13, 2/21), Općinsko vijeće Općine Svetvinčenat na sjednici održanoj dana 18. siječnja 2023. godine, donosi slijedeću

O D L U K U
o davanju prethodne suglasnosti za raspisivanje javnog natječaja
za davanje u zakup poslovnog prostora

I.

Donosi se Odluka o davanju prethodne suglasnosti Općinskom načelniku o raspisivanju javnog natječaja za davanje u zakup poslovnog prostora i to:

1. Svetvinčenat / zgrada kbr. Svetvinčenat 45,
 - prostor površine 161 m², na kč.br. zgr. 130 k.o. Svetvinčenat
 - za djelatnost: trgovinska djelatnost (prodaja prehrambenih proizvoda, pića, duhan, drogerijskih proizvoda, delikatesa, prodaja poljoprivrednih proizvoda - agrarija, željezarija i sl.)
 - početna cijena zakupa: 30,00 kn / 3,98 EUR /m²,
 - za navedeni poslovni prostor ne postoji prvenstveno pravo zakupa
 - jamčevina za prostor plaća se u iznosu od godišnje cijene zakupa (72.450,00 kn / 9.615,75 EUR)
 - natječaj će se provesti usmenim javnim nadmetanjem na dan koji se odredi javnim natječajem.
 - Ugovor o zakupu zaključuje se na određeno vrijeme od 5 (pet) godina,
 - početni iznos mjesečne zakupnine iznosi 4.830,00 kn / 641,05 EUR uvećano za PDV.

Rok privođenja namjeni: 30 dana od dana stupanja na snagu ugovora.

Vrijeme trajanja zakupa je određeno na pet godina.

II.

Javni natječaj će sukladno točki I. ove Odluke, prema Zakonu o zakupu i kupoprodaji poslovnog prostora te Odluci o zakupu i kupoprodaji poslovnog prostora u vlasništvu Općine Svetvinčenat, raspisati Općinski načelnik Općine Svetvinčenat.

Javni natječaj će se objaviti na oglasnoj ploči Općine Svetvinčenat u Svetvinčentu, a obavijest o javnom natječaju u «Glasu Istre».

III.

Ova Odluka stupa na snagu osmog dana od dana objave u «Službenim novinama Općine Svetvinčenat».

KLASA: 940-01/23-01/01

URBROJ: 2163-35-1-1-23-1

Svetvinčenat, 18. siječnja 2023.

OPĆINSKO VIJEĆE OPĆINE SVETVINČENAT
PREDSJEDNIK
Dražen Stanić, dipl. ing.

Na temelju članaka 3. i 6. , Zakona o zakupu i kupoprodaji poslovnog prostora („Narodne novine“ br. 125/11, 64/15, 112/18), članka 6. Odluke o zakupu i kupoprodaji poslovnog prostora u vlasništvu Općine Svetvinčenat («Službene novine Općine Svetvinčenat» br. 2/16), članka 32. Statuta Općine Svetvinčenat («Službene novine Općine Svetvinčenat» br. 2/13, 2/21), Općinsko vijeće Općine Svetvinčenat na sjednici održanoj dana 18. siječnja 2023. godine, donosi slijedeću

O D L U K U

o davanju prethodne suglasnosti za raspisivanje javnog natječaja za davanje u zakup poslovnog prostora

I.

Donosi se Odluka o davanju prethodne suglasnosti Općinskom načelniku o raspisivanju javnog natječaja za davanje u zakup poslovnog prostora i to:

2. Svetvinčenat / zgrada kbr. Svetvinčenat 45,
 - prostor površine 30 m², na kč.br. zgr. 130 k.o. Svetvinčenat
 - za djelatnost: trgovinska djelatnost - prodaja robe na malo, skladištenje robe, agencijske usluge, bankarska djelatnost - financijske usluge.
 - početna cijena zakupa: 30,00 kn / 3,98 EUR /m²,
 - za navedeni poslovni prostor ne postoji prvenstveno pravo zakupa
 - jamčevina za prostor plaća se u iznosu od godišnje cijene zakupa (13.500,00 kn / 1.791,75 EUR)
 - natječaj će se provesti usmenim javnim nadmetanjem na dan koji se odredi javnim natječajem.
 - Ugovor o zakupu zaključuje se na određeno vrijeme od 5 (pet) godina,
 - početni iznos mjesečne zakupnine iznosi 900,00 kn / 119,45 EUR uvećano za PDV.

Rok privođenja namjeni: 30 dana od dana stupanja na snagu ugovora.

Vrijeme trajanja zakupa je određeno na pet godina.

II.

Javni natječaj će sukladno točki I. ove Odluke, prema Zakonu o zakupu i kupoprodaji poslovnog prostora te Odluci o zakupu i kupoprodaji poslovnog prostora u vlasništvu Općine Svetvinčenat, raspisati Općinski načelnik Općine Svetvinčenat.

Javni natječaj će se objaviti na oglasnoj ploči Općine Svetvinčenat u Svetvinčentu, a obavijest o javnom natječaju u «Glasu Istre».

III.

Ova Odluka stupa na snagu osmog dana od dana objave u «Službenim novinama Općine Svetvinčenat».

KLASA: 940-01/23-01/02

URBROJ: 2163-35-1-1-23-1

Svetvinčenat, 18. siječnja 2023.

OPĆINSKO VIJEĆE OPĆINE SVETVINČENAT

PREDSJEDNIK

Dražen Stanić, dipl. ing.

KOLEKTIVNI UGOVOR

za zaposlene u Dječjem vrtiću Balončić, Svetvinčenat

U Svetvinčentu, prosinac 2022.

Temeljem članka 192. i 193. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14, 127/17 i 98/19)

OPĆINA SVETVINČENAT, zastupana po načelniku Dean Perković (u daljnjem tekstu: Osnivač), s jedne strane

i

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

sklopili su dana 23. prosinca 2022. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR

za zaposlene u Dječjem vrtiću Balončić, Svetvinčenat

I. TEMELJNE ODREDBE

Primjena Ugovor

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem 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 Balončić.

Ovaj Ugovor primjenjuje se neposredno na sve radnike.

Uvažavanje mišljenja Sindikata

Članak 2.

Općina Svetvinčenat obvezuje se 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 pojmom Poslodavac u smislu ovoga Ugovora je ustanova Dječji vrtić Balončić, s kojom je Osnivač solidarno odgovoran za realizaciju prava iz ovoga Ugovora.

Pod pojmom „Dječji vrtić“ u smislu odredbi ovog Ugovora podrazumijeva se Dječji vrtić Balončić.

Pod pojmom radnika 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 poslodavaca ili ugovorom o radu, za radnike nešto povoljnije riješeno.

Načela pregovaranja

Članak 5.

Potpisnici su se suglasili da će se zalagati i rukovoditi slijedećim 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 strane 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 ODNOSI

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 7.

Radnici se primaju na rad u Dječji vrtić Balončić na temelju natječaja, odnosno sukladno zakonu.

Poslodavac je dužan pribaviti prethodnu suglasnost Upravnog vijeća vrtića i izvijestiti sindikalnog povjerenika.

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

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled. Troškove liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

Radnik se može primiti na rad bez objavljivanja natječaja:

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ali najduže na 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

Članak 8.

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 za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, dovršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito ako se radi o:

-zamjeni privremeno nenazočnog radnika

-privremenom povećanju opsega poslova

-privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba

-ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja (pokusnog programa predškolskog odgoja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja, programa za djecu s posebnim potrebama)

-poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne duže od 60 dana

-poslovima za koje se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete te se s osobom koja te uvjete ne ispunjava sklapa ugovor na određeno vrijeme do zapošljavanja osobe koja ispunjava uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci

-drugim slučajevima utvrđenim zakonom

Članak 9.

Poslodavac može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva na neprekinuto razdoblje duže od tri godine u sljedećim slučajevima:

-radi zamjene privremeno nenazočnih radnika-do njihova povratka na rad

-radi obavljanja poslova-dok se na natječaj što se ponavlja svakih pet mjeseci ne javi osoba koja ispunjava tražene uvjete

-radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja

Probni rad

Članak 10.

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 ili više.

Probni se rad, iznimno, može produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija 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.

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

Ako otkaz iz stavka 1.ovoga članka poslodavac ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

Ravnatelj predškolske ustanove imenovat će komisiju za praćenje rada i provjeru stručnih i radnih sposobnosti radnika na probnom radu.

Komisija za praćenje rada radnika na probnom radu ima tri člana.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj i istu vrstu stručne spreme kao i radnik čije se stručne i radne sposobnosti provjeravaju.

Ugovor o radu s pripravnikom

Članak 11.

Osobu koja se prvi put zapošljava 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 12.

Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća u visini 85% od najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.

Uvođenje u rad pripravnika

Članak 13.

Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program stažiranja u skladu sa Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju i Pravilniku o stažiranju.

Stručni ispit

Članak 14.

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

Ponavljanje stručnog ispita

Članak 15.

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

Poslodavac je dužan snositi troškove prvog polaganja pripravničkog ispita.

Troškove drugog polaganja pripravničkog ispita snosi sam pripravnik.

Odredbe Zakona o pripravnicima

Članak 16.

Na pripravnike – odgajatelje i stručne suradnike u predškolskim ustanovama primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i propisa donesenih na temelju zakona u svezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita.

III. STRUČNO USAVRŠAVANJE

Obaveza stručnog usavršavanja

Članak 17.

Radnici su obavezni 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.

Svi radnici imaju pravo, ali i obvezu stručnog usavršavanja pod jednakim uvjetima.

Sredstva za provedbu stručnog usavršavanja osiguravaju se financijskim planom Dječjeg vrtića 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 18.

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 u neposrednom radu s djecom iznosi tjedno 27,5 sati, 10 sati se odnosi na prateće poslove u okviru odgojno-obrazovnog rada a što se utvrđuje u skladu s državno pedagoškim standardom te 2,5 sati stanika.

Stručni suradnici obvezni su u neposrednom pedagoškom radu s djecom, odgajateljima i roditeljima provoditi 25 radnih sati tjedno, a ostale poslove u sklopu satnice do punog radnog vremena. Poslovi iz st.1. ovog članka koji se obavljaju u neposrednom pedagoškom radu i drugi odgovarajući poslovi obavljaju se u sklopu 7-satnog radnog vremena, a ostatak se odnosi na poslove vezane uz suradnju s drugim ustanovama, poslove stručnog usavršavanja, planiranja, pripreme za rad i druge poslove.

Raspored radnog vremena utvrđuje se Godišnjim planom i programom rada.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 19.

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

Poslodavac će uz obvezno savjetovanje s sindikalnim povjerenikom u funkciji RV-a izraditi akt o sistematizaciji radnih mjesta, u okviru kojeg će se predvidjeti one poslove radnih mjesta s posebnim uvjetima rada, sukladno propisima o zaštiti na radu, te Pravilniku o poslovima s posebnim uvjetima rada.

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 20.

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 smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Prekovremeni rad

Članak 21.

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

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

Ravnatelj je dužan radniku izdati pisani zahtjev za prekovremeni rad kojim se utvrđuje vrijeme trajanja prekovremenog rada, iznimno ako priroda prijekne potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih suradnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada (odgojitelji preko 5,5 sati neposrednog rada, stručni suradnici preko 5 sati neposrednog rada, a zdravstveni voditelj preko 7 sati neposredno rada)odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad 8 sati dnevno.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe svaki sat radnika odrađen preko norme neposrednog rada, odnosno preko 8 sati za ostale radnike uvećava se za 50%.

Prekovremeni rad radnika se plaća.

V. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 22.

Svi radnici s punim radnim vremenom u predškolskim ustanovama imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta.

Stanka se ubraja u radno vrijeme.

Ukoliko priroda posla ne omogućava stanku u toku rada (odgojno obrazovni djelatnici) poslodavac će vrijeme stanke uračunati u radno vrijeme.

Dnevni odmor

Članak 23.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset i četiri sata radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 24.

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 sa ravnateljem.

Godišnji odmor

Članak 25.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, odnosno 20 radnih dana koliko iznosi Zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora.

Najkraćem trajanju godišnjeg odmora određenom prethodnim stavkom ovog članka pribrajaju se dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

a) s obzirom na složenost poslova i:

- poslovi VSS5 radnih dana
- poslovi VŠS4 radna dana
- poslovi SSS, VKV i KV3 radna dana
- poslovi PKV, NKV 3 radna dana

b) ukupni radni staž

- do 5 godina1 radni dan
- od 5 do 10 godina2 radna dana
- od 10 do 15 godina3 radna dana
- od 15 do 20 godina4 radna dana
- od 20 do 25 godina 5 radnih dana
- od 25 do 30 godina6 radnih dana
- sa više od 30 godina.....7 radnih dana
- sa više od 35 godina.....8 radnih dana

- c) prema socijalnom statusu
- samohranj majci(ocu) sa jednim djetetom do 10 godina života.....1 radni dan
 - samohranj majci(ocu) sa dvoje ili više djece do 10 godina.....2 radna dana
 - invalidu rada.....2 radna dana
 - roditelju djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju na temelju uvjerenja liječnika nadležne zdravstvene organizacije o zdravstvenom stanju djeteta.....2 radna dana
- d) prema uvjetima rada
- radnicima koji neposredno rade s djecom.....3 radnih dana
 - stručnim suradnicima.....3 radnih dana
 - radnicima koji rade sa strankama, i to: ravnatelj, financijski rukovoditelj, tajnik, radnici koji rade na financijsko-računovodstvenim poslovima 2 radna dana
 - pomoćnicima za djecu s TUR-om.....2 radna dana
 - radnicima koji rade u kuhinji, praoni, na prijevozu i u ložionici..... 2 radna dana
 - servirkama/spremačicama.....2 radna dana
 - spremačicama.....1 radni dan

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 4 tjedna(20 radnih dana) uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u skladu s točkama a) do d) stavka 1.ovog članka. trajanje godišnjeg odmora može iznositi najviše 30 dana.

Osobe s invaliditetom ostvaruju pravo na dodatnih 5 dana godišnjeg odmora.

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

Iznimno od odredbe članka 78. Zakona o radu, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Dani koji ne ulaze u trajanje godišnjeg odmora

Članak 26.

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

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

Korištenje godišnjeg odmora

Članak 27.

Vrijeme korištenje godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora koji donosi poslodavac.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora poslodavac donosi za svakog radnika odluku kojom utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema kriterijima iz čl. 25. ovog Ugovora, vrijeme ukupnog trajanja i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dijelovima, osim ako se poslodavcem ne dogovori drugačije.

Ako se godišnji odmor koristi u više dijelova, jedan dio mora biti u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

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

Godišnji odmor radnik mora koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik može koristiti slobodne dane u nastavku korištenja godišnjeg odmora ili u tijeku radne godine kada to dopuštaju potrebe posla, a u dogovoru sa ravnateljem.

Članak 28.

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

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 29.

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.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 30.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz prethodnog članka ovog Ugovora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

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

Iznimno od stavka 2. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na porodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege 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.

Uvažavanje potreba radnika

Članak 31.

Pri određivanju 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.

Prekid godišnjeg odmora

Članak 32.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 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, 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 4. 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 33.

Radnik ima pravo na dopust tijekom kalendarske godine za sljedeće slučajeve:

- a) sklapanje braka ili sklapanje životnog partnerstva.....5 radnih dana
- b) rođenje djeteta.....5 radnih dana
- c) smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja ili unuka.....5 radnih dana
- d) smrti brata ,sestre, djeda, bake, te roditelja supružnika.....3 radna dana
- e) selidbe2 radna dana
- f) teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja.....3 radna dana
- g) većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedica elementarnih nepogoda.....5 radnih dana

- h) sudjelovanje na kulturnim i športskim priredbama.....1 radni dan
- i) polaganje stručnog ispita odgojno obrazovnih radnika
(prvi put).....10 radnih dana
- j) polaganje stručnog ispita ostalih radnika5 radnih dana
- k) dobrovoljno davanje krvi(za svaki put).....1 radni dan
- l) sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne
aktivnosti.....3 radnih dana
- m) po pozivu suda1 radni dan.
- n) za osobne potrebe1 radni dan

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, 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 odobrava se automatski za točke a) – e), te na pisanu molbu radnika za točke f) – n), a u vrijeme kada je nastupila okolnost, te se ne može koristiti naknadno kao stečeno pravo.

Na zahtjev poslodavca radnik je dužan dostaviti dokumente kao dokaz opravdanosti korištenja plaćenog dopusta, odnosno slobodnog dana.

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 dopust uz naknadu plaće s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.

Ako se istom radniku tijekom kalendarske godine ponovi slučaj iz stavka 1. ovog članka, odobrava mu se dopust u utvrđenom trajanju.

Razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 34.

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

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obaveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obavezno navode pravne posljedice neplaćenog dopusta (prekid staža osiguranja i zdravstvenog osiguranja za radnika i članove obitelji osigurane po njemu, odnosno druge posljedice u skladu sa važećim propisima).

Članak 35.

Radnik može ostvariti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u toku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi
- 10 dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu
- 5 dana za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima
- 2 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 radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

Članak 36.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

- njega člana uže obitelji
- izgradnja ili popravak kuće ili stana
- liječenje na vlastiti trošak
- privatnih putovanja
- neodgodivih osobnih poslova

Kada to okolnosti zahtijevaju neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti radniku u trajanju preko 30 dana uz suglasnost Upravnog vijeća ustanove.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Dužnosti i obveze poslodavca

Članak 37.

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

Ustanova, odnosno poslodavac, poduzet će mjere nužne za sigurnost i zdravlje 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 zdravlje 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 38.

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

- biti izvješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- pozvati inspektora rada kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima radnika čiji je povjerenik,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje
- 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 39.

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 osposobljenošću i uputama koje mu je osigurala ustanova, odnosno 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 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 40.

Poslodavac je dužan osigurati sredstva za sistematski zdravstveni pregled svih radnika svake 2 godine.

Sistematski pregled iz prethodnog stavka sastoji se od sljedećih zdravstvenih pregleda:

a) za žene:

- Laboratorijska dijagnostika: SE, KKS, GUK, trigliceridi, bilirubin, kreatinin, Fe, kolesterol, HDL – kolesterol, LDL – kolesterol, AST, ALT, GGT, urati
- Urin – kompletna pretraga
- Pregled vida
- Mjerenje tlaka
- Internistički pregled i završno mišljenje (OVO IMAMO VEĆ SAD UGOVORENO, OVO ISPOD MAKNUTI)
- UZV abdomena: jetre, žučnog i mokraćnog mjehura, žučnih vodova, gušterače, slezene, bubrega
- EKG s očitanjem
- UZV dojki za žene do 40 godina / UZV dojki ili mamografija za žene iznad 40 godina
- Pregled ginekologa: transvaginalna sonografija (TVS), PAPA test

b) za muškarce:

- Laboratorijska dijagnostika: SE, KKS, GUK, trigliceridi, bilirubin, kreatinin, Fe, kolesterol,

- HDL – kolesterol, LDL – kolesterol, AST, ALT, GGT, urati
- Urin – kompletna pretraga
 - Pregled vida
 - Mjerenje tlaka
 - Internistički pregled i završno mišljenje (OVO IMAMO DO SAD UGOVORENO, OSTALO MAKNUTI)
 - UZV abdomena: jetre, žučnog i mokraćnog mjehura, žučnih vodova, gušterače, slezene, bubrega
 - EKG s očitanjem
 - za muškarce iznad 40 godina: UZV prostate i Specifični prostatični antigen (PSA).

Poslodavac, osim navedenih, u sistematski pregled može uključiti dodatne zdravstvene preglede, uz preduvjet da godišnjim financijskim planom ima osigurana sredstva za podmirenje troškova usluga njihova obavljanja.

Privatnost i dostojanstvo radnika

Članak 41.

Poslodavac je dužan zaštititi 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 obaveza iz radnog odnosa.

Članak 42.

Zabranjena je izravna i neizravna diskriminacija radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 43.

Zabranjeno je uznemiravanje radnika u tijeku rada.

Pod uznemiravanjem se podrazumijeva svako ponašanje prema radnicima s ciljem povrede dostojanstva radnika koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće i uvredljivo okruženje.

Članak 44.

Uznemiravanjem u tijeku rada smatra se osobito:

- neprimjereni tjelesni kontakti spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemirujući telefonski pozivi,
- korištenje nepriklasnih izraza i tona u ophođenju, te
- zahtjevi za obavljanje poslova kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj.

Članak 45.

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 daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi 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 46.

Radnik ima pravo na osnovnu plaću za puno radno vrijeme, normalni učinak i normalne uvjete rada, koja se utvrđuje na način da se množi iznos osnovice i koeficijenta složenosti poslova pojedinih radnih mjesta.

Osnovica se utvrđuje u bruto iznosu od 463,49€ (3.492,24kn), na koju se pridodaje dodatak na radni staž i to 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 47.

Potpisnici Ugovora utvrđuju da su nazivi radnih mjesta i koeficijenti složenosti poslova kako slijedi:

STRUČNO PEDAGOŠKI POSLOVI

NAZIV RADNOG MJESTA

KOEFICIJENT

1.STRUČNI SURADNIK-PEDAGOG,PSIHOLOG,DEFEKTOLOG(VSS)

s položenim stručnim ispitom	2,38
2. ODGOJITELJ-MAGISTRA RANOG I PREDŠKOLSKOG ODGOJA(VSS)	
s položenim stručnim ispitom.....	2,38
3.ODGOJITELJ I MEDECINSKA SESTRA(VŠS)	
s položenim stručnim ispitom.....	2,14
4.ODGOJITELJ (VŠS) s položenim stručnim ispitom.....	1,90
5.ODGOJITELJ I MEDECINSKA SESTRA(SSS)	
zatečeni na radu 7.2.1997.....	2,05
6.ODGOJITELJ (SSS-odgojiteljska škola) koji imaju i stečeno zvanje pedagoga, psihologa ili defektologa (VSS).....	1,90
7.UČITELJ (VŠS) s položenim stručnim ispitom koji radi u Programu predškole ili odobrenom posebnom programu	2,14
8.UČITELJ (VSS) s položenim stručnim ispitom koji radi u programu predškole ili posebnom odabranom programu.....	2,24

RAVNATELJ

8.RAVNATELJ(VSS).....	2,60
9.RAVNATELJ(VŠS).....	2,60

POMOĆNO TEHNIČKI POSLOVI

10.GLAVNA KUCHARICA(SSS).....	1,85
11.KUHARICA(SSS), POMOĆNIK S TUR-OM	1,60
12.POMOĆNA KUCHARICA-SERVIRKA(OŠ,NSS).....	1,40
13.SPREMAČICA(OŠ).....	1,30

U stavku 1. ovog članka pod pojmom visoka stručna sprema (VSS) podrazumijeva se završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, kao i visoka stručna sprema koju

je radnik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (Narodne novine 123/03, 105/04, 174/04, 2/07, - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13 i 101/14).

Pod pojmom viša stručna sprema (VŠS) podrazumijeva se završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij u trajanju od najmanje tri godine, odnosno viša stručna sprema koju je radnik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju.

Članak 48.

Stručnom suradniku koji nema položeni stručni ispit koeficijent složenosti poslova radnog mjesta određen u prethodnom stavku umanjuje se za 15%.

Stručnim radnicima sa stečenim zvanjem mentora ili savjetnika povećava se koeficijent složenosti poslova radnog mjesta:

-za zvanje mentora 10%

-za zvanje savjetnika 20%

Ravnatelju sa stečenim zvanjem mentora, odnosno savjetnika povećava se koeficijent složenosti poslova za stečeno zvanje:

-mentora 10%

-savjetnika 15%

-izvršni savjetnik 20%

Obračun plaće

Članak 49.

Plaća se iskazuje u bruto iznosu.

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje ustanova odnosno poslodavac.

Ustanova odnosno poslodavac dužni su omogućiti radniku uvid u dokumentaciju o obračunu njegove plaće.

Ustanova odnosno poslodavac dužni su omogućiti sindikalnom povjereniku sindikata u koji je radnik učlanjen uz njegov pristanak uvid u dokumentaciju o obračunu plaća i uplati doprinosa za mirovinsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, sindikalne članarine, osiguranje, uzdržavanja i sl.).

Članak 50.

Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za neprekinuti radni staž ostvaren kod poslodavca i to za navršenih

- za 20 do 29 godina 2%
- za 30 do 34 godine 4%
- za 35 godina i više 5%

Kao staž kod istog poslodavca smatra se neprekinuti staž proveden u predškolskim ustanovama kojima je osnivač općina, odnosno kod njihovih pravnih prednika, bez obzira na promjenu ustanove.

Neprekinutim stažom iz stavka 2.ovog članka smatra se i staž s prekidom nastalim između odjave i prijave dviju predškolskih ustanova, koji se prekid odnosi isključivo na dane tjednog odmora radnika(subota i nedjelja), odnosno dane blagdana a koje se u Republici Hrvatskoj ne radi, a sukladno važećem posebnom zakonu (Zakonu o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj).

Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za postignuti znanstveni stupanj:

- magistar znanosti (mr.sc.) 8%
- doktor znanosti 15%

Članak 51.

Radnik ima pravo na dodatak na plaću u iznosu od 10% osnovne plaće ukoliko radi u odgojno-obrazovnim skupinama u kojima se provode posebni i alternativni odgojno obrazovni programi, a koji ima završeno osposobljavanje za rad u takvom programu, te za program prilagođen potrebama nacionalnih manjina.

Posebni i alternativni odgojno obrazovni programi su programi propisani Državnim pedagoškim standardom predškolskom odgoja i naobrazbe.

Uvećanje plaće

Članak 52.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću.....	50%
- za prekovremeni rad.....	50%
- za rad subotom /kada je 40 sati radni tjedan raspoređen . na šest dana u tjednu/.....	25%
- za rad nedjeljom.....	35%
-za rad blagdanom ,neradnim danom utvrđenim zakonom.....	150%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata.....	10%
- za smjenski rad.....	10%
-za rad u prijevozu djece.....	10%

Rad noću odvija se u vremenu od 22 do 6 sati.

Rad u smjeni je rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj (popodnevnoj) smjeni.

Naknada za rad u smjenama iz stavka 3. i 4. ovoga članka isplaćuje se kao postotno uvećanje dnevne zarade za obavljanje poslova u drugoj smjeni.)

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

Posebni uvjeti rada

Članak 53.

Posebni uvjeti rada su:
rad odgajatelja s djecom (jednim ili više) s većim teškoćama u razvoju koja imaju Rješenje Komisije za vještačenje i nije im dodijeljen asistent.

Članak 54.

Odgajateljima koji rade s djecom s većim teškoćama u razvoju temeljem Rješenja komisije, tijekom pedagoške godine, temeljem ukupne količine tjednog radnog vremena provedenog u tom radu osnovna se plaća uvećava 7% u slučaju kada u skupini nema pomagača/asistenta (nije dodijeljen, korištenje godišnjeg odmora ili bolovanje asistenta).

Ostali dodaci

Nagrada za nadprosječne rezultate rada i stimulativni dio plaće

Članak 55.

Za ostvarene nadprosječne rezultate rada radniku se može isplatiti nagrada jedanput godišnje, uz suglasnost Upravnog vijeća.

Mjerila za vrednovanje rezultata rada, te mjerila o visini nagrade utvrdit će ravnatelj ustanove sukladno Pravilniku o nagradi za nadprosječne rezultate rada i stimulativni dio plaće uz suglasnost Upravnog vijeća,

Stimulativni dio plaće određuje ravnatelj uz suglasnost Upravnog vijeća.

Stimulativni dio plaće utvrđuje se za iznadprosječne rezultate rada u rasponu od 5% do 20%.

Pravo na naknadu plaće

Članak 56.

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,
- obavljanja seminara i sličnih obveza od interesa za Ustanovu,
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti.

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

Članak 57.

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, elementarne nepogode, epidemije i sl.

Ravnatelj u posebnim uvjetima navedenim u stavku 1. može rasporediti radnika na neke druge privremene poslove u okviru postojeće stručne spreme i kvalifikacija.

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

Radnik pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen, iznimno može obavljati i to po pisanom nalogu nadređenog poslove i zadaće odsutnog radnika i to isključivo zbog hitne organizacije rada i u vremenski ograničenom trajanju, uz obvezu poslodavca da u najkraćem roku pronađe zamjenu za odsutnog radnika.

Za takav rad ima pravo na plaću radnog mjesta čije poslove obavlja, ako je to za njega povoljnije, a razmjerno obujmu i vremenu obavljanja takvih poslova.

Navedena iznimka se ne odnosi na situaciju kada radnik pored poslova svog radnog mjesta obavlja i poslove odgovornog voditelja objekta.

Naknada plaće za vrijeme bolovanja

Članak 58.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

Naknada u 100 % iznosu plaće pripada radniku za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu i zbog bolesti djeteta do tri godine starosti.

Naknada plaće za vrijeme sindikalnih aktivnosti

Članak 59.

Sindikalom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih Zakonom i Kolektivnim ugovorom, ustanova, odnosno poslodavac, dužni su isplatiti naknadu plaće kao da je radio na poslovima radnog mjesta 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 pisanim sporazumom zaključenim između Sindikata i Poslodavca.

VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Jubilarna nagrada

Članak 60.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za ukupan rad u ustanovama Općine Svetvinčenat, odnosno njegovim pravnim prethodnicima i to za navršenih:

Osnovica za isplatu jubilarne nagrade je osnovica za obračun plaće i to za:

- 10 godina.....1,0 osnovica
- 15 godina.....1,25 osnovica
- 20 godina.....1,5 osnovica
- 25 godina.....1,75 osnovica
- 30 godina.....2,0 osnovica
- 35 godina.....2,5 osnovica
- 40 i više godina.....3 osnove

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

Regres

Članak 61.

Radniku pripada pravo na regres za godišnji odmor u iznosu od 1.506,90 kn (200€).

Radniku pripada pravo na isplatu božićnice povodom božićnih blagdana u iznosu od 1.506,90 kn (200€).

Dar djetetu

Članak 62.

U povodu Dana Sv. Nikole, radniku će se isplatiti dar za svako dijete do 15 godina starosti, kao i onom koje je u toj godini napunilo 15 godina, u iznosu od 602.76 kn (80€)

Ostale potpore

Članak 63.

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

- smrti supružnika, djeteta ili roditelja ,očuha ili maćehe radnika, u visini 1 osnovice
- nastanka teške invalidnosti radnika na radu u iznosu 2 osnovice
- bolovanja dužeg od 90 dana, u iznosu 1 osnovice
- nastanka teške invalidnosti radnika, djeteta, ili supružnika radnika 1 osnovica
- za uklanjanje posljedica elementarne nepogode u visini stvarnih troškova nastale štete, a najviše do visine 1 osnovice
- djeci, odnosno zakonskim skrbnicima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju rada, isplatit će se mjesečno pomoć i to:
- za dijete predškolskog uzrasta 50% osnovice
- za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole 70% osnovice
- za dijete do redovno završene srednje škole, odnosno za redovnog studenta 90% osnovice

Pod teškom invalidnošću iz prethodnog stavka ovog članka, podrazumijeva se invalidnost utvrđena od nadležne liječničke komisije koja prelazi 70 %.

Pomoć za tešku invalidnost može se ostvariti, ako se traži u roku 3 godine od nastanka.

Uža obitelji radnika ima pravo na pomoć u slučaju smrti radnika u visini iznosa otpremnine prigodom odlaska u mirovinu.

Dodatak za troškove prehrane

Članak 64.

Radnik ima pravno na stalni dodatak za troškove prehrane u neto iznosu od 414,40 kn (55€) kao neoporezivi primitak sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Pravo na dodatak iz stavka 1. ovog članka ima i radnik kada radi skraćeno radno vrijeme, ako skraćeno radno vrijeme traje četiri ili više sati dnevno.

Otpremnina radi odlaska u mirovinu

Članak 65.

Radniku koji odlazi u mirovinu (na osobni zahtjev ili sukladno zakonu) pripada pravo na otpremninu u visini 3 prosječnih osnovica.

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

Osnivač poslodavca može posebnom odlukom utvrditi uvjete i iznos stimulativne otpremnine za radnike koji prije navršenih 65 godina života podnesu zahtjev za prestanak ugovora o radu zbog ostvarivanja prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu.

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 66.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

- duže od 8 do 12 sati, isplaćuje se 50 % iznosa pune dnevnice,
- duže od 12 sati, isplaćuje se puna dnevnic.

Visina dnevnice jednaka je kao u tijelima državne uprave.

Ostali uvjeti isplate dnevnica utvrđuju se sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Terenski dodatak

Članak 67.

Radnik ima pravo na terenski dodatak kad mu je ugovorom o radu određeno mjesto rada na terenu.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Puni iznos terenskog dodatka iznosi dnevno prema odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.

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

Ako radnik ispunjava uvjete iz stavka 1. ovog članka, a potreba posla iznimno zahtijeva odlazak na službeni put, ispunjen je uvjet za isplatu dnevnice.

Terenski dodatak isplaćuje se i za dane tjednog odmora, blagdane i neradne dane propisane zakonom, uz uvjet da radnik stvarno u to vrijeme radi na terenu.

Dnevnica i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 68.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada najmanje jedan kilometar na slijedeći način:

- sukladno potvrdi ovlaštenog autoprijevoznika o cijeni vozne karte za navedeno područje

Radnici koji su zbog opisa posla primorani na povratak na radno mjesto (pr. odgojitelji, stručni suradnici koji su obveznici obavljanja dužnosti vezane za suradnju s roditeljima, edukacije, radni dogovori, odgojiteljska vijeća, aktive i ostala zaduženja po godišnjem planu i

programu rada vrtića, te ostali radnici po potrebi) imaju pravo na naknadu troška ponovnog dolaska u iznosu od 2,26kn (0,3€) po prijeđenom kilometru.

Uvjeti za ostvarivanje prava na naknadu troška ponovnog dolaska su, da je radnik po završetku rada napustio radno mjesto te da je između završetka rada i ponovnog dolaska na radno mjesto prošlo najmanje dva sata.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 69.

Radnik ima pravo korištenja privatnog automobila u službene svrhe, te pravo na nadoknadu troškova koji mu nastanu u svezi s time, a u iznosu od 2,26kn (0,3€) po prijeđenom kilometru.

Navedeno pravo radnik ostvaruje u slučajevima kada poslodavac nije u mogućnosti osigurati korištenje službenog vozila odnosno ako takvog nema u vlasništvu, a radnik u izvršavanju svojih poslova nužno i redovito/ili više puta na mjesec mora putovati između vrtićkih objekata.

IX. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Rješenja o ostvarivanju prava

Članak 70.

Sva rješenja o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa, obvezatno se u pisanom 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 zahtjeva za zaštitu prava odlučiti u roku od 15 dana od dana njegova primitka.

Odlučujući o izjavljenom zahtjeva za zaštitu prava na rješenje iz stavka 1. ovog članka poslodavac je dužan prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika, ako to radnik zahtjeva.

Zaštita radnika pred mirovinu

Članak 71.

Radniku kojem nedostaje najviše pet godina 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 obaveza.

Osiguranje povoljnijih uvjeta rada

Članak 72.

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

Poslodavac je dužan poslove radnog mjesta 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 5 godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ima pravo na naknadu plaće u visini osnovne mjesečne plaće radnog mjesta čije je poslove obavljao, a pravo na dodatke na plaću ostvaruje samo u slučaju ispunjavanja uvjeta temeljem koji se to pravo ostvaruje sukladno ovom ugovoru.

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

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 73.

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

Radnik kojemu poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini trećine njegove prosječne neto mjesečne plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod istog poslodavca.

Otpremnina iz stavka 2.ovoga članka isplaćuje se najkasnije 15 dana nakon prestanka radnog odnosa.

Kao staž kod istog poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u predškolskoj ustanovi Dječji vrtić Balončić, odnosno kod njegovih pravnih prethodnika , bez obzira na promjenu ustanove.

Otpremnina

Članak 74.

Radnik koji je proglašen viškom u ustanovi, odnosno kod poslodavca i zbog toga mu se otkáže ugovor o radu, ima pravo na otpremninu u iznosu trećine prosječne mjesečne 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 75.

Radniku za čijim je radom prestala potreba u ustanovi odnosno kod poslodavca, radni odnos ne može prestati dok ne proteknu rokovi predviđeni Zakonom o radu, od dana uručenja odluke o poslovno uvjetovanom otkazu.

Razlozi otkaza radniku

Članak 76.

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, zlorporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovo šikaniranje,
- zloroptrebe 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 o radu.

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

Članak 77.

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 MOR, zakonima i ovim Ugovorom.

Članak 78.

Osnivač se obvezuje na partnerski odnos sa Sindikatom što podrazumijeva uzajamno uvažavanje i poštivanje, te kontinuiranu suradnju.

Članak 79.

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

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

Članak 80.

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 tri 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 konferencija.

Članak 81.

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 pisanim sporazumom sindikata i ustanove, odnosno poslodavca.

Članak 82.

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 83.

Poslodavac kao organ upravljanja ustanove, dužan je 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 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva očitovati Sindikat.

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

Načelnik ili ovlaštenu predstavnik Općine Svetvinčenat primit 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 84.

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

Ravnatelj je također dužan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za radnikov gospodarski položaj kao što su prijedlozi odluka i pravilnik o radu kojim se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika najmanje 15 dana prije planiranog dana donošenja te odluke.

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

Ravnatelj je dužan u pismenoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

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

Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik ima i druga prava određena ovim Ugovorom ili Zakonom.

Prava iz prethodnih stavaka ovoga članka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku kao i sindikalnim predstavnicima, uključujući i one koji nisu zaposleni kod poslodavca.

Sindikalni predstavnik dužan se poslodavcu predstaviti odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

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

Članak 85.

Ravnatelj je sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku ili članu povjereništva dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme i u opsegu koji ovisi o veličini ustanove.

Članovi povjereništva sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke tijekom radnog vremena ustanove, vodeći pritom računa o tome da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja ustanove.

Svi članovi sindikata ustanove imaju pravo jednom u 6 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 odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na plaćeni dopust za sindikalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 3 dana godišnje.

Članak 86.

Ravnatelj je dužan bez naknade, osigurati za rad sindikata najmanje sljedeće uvjete:

- prostoriju za sindikalni rad u pravilu odvojenu od mjesta rada sindikalnog povjerenika i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti,
- slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima, po odluci sindikata,
- oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju radnika,
- obračun sindikalne članarine, a temeljem pisane izjave člana sindikata,
- obračun drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obračuna plaća i doznačivanja članarine na račun sindikata.

U slučaju kad sindikalni povjerenik obavlja sindikalne aktivnosti u punom radnom vremenu, a zbog prirode njegova posla te aktivnosti, nije moguće obavljati na njegovom mjestu rada, poslodavac će mu osigurati drugi odgovarajući prostor za obavljanje sindikalnih aktivnosti u skladu s prostornim mogućnostima.

Ravnatelj će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat u ustanovi bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.

Članak 87.

Sindikalnog povjerenika bez suglasnosti sindikata, ravnatelj ne smije otpustiti, premjestiti na nepovoljnije mjesto rada, premjestiti ga u sklopu iste ili druge ustanove, niti na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj.

Najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživaju zaštitu iz Zakona i ovog Ugovora određuje se:

- prema broju članova sindikata – u slučaju kada je u ustanovi izabrano Radničko vijeće,
- prema ukupnom broju zaposlenih u ustanovi – u slučaju kada Radničko vijeće nije izabrano.

Članak 88.

Ako radničko vijeće nije izabrano, sva njegova ovlaštenja i prava preuzimaju sindikalni povjerenici (sindikavno vijeće).

Broj sindikalnih povjerenika sindikalnog vijeća s pravima iz prethodnog stavka ne može biti veći od broja članova radničkog vijeća da je ono izabrano.

Sindikalnog povjerenika koji ima ovlasti Radničkog vijeća može u dijelu tih ovlasti zamijeniti sindikalni predstavnik koji nije zaposlen u ustanovi, pod uvjetom da je sindikat obavijestio poslodavca o toj osobi i da joj je povjerenik prenio u pisanoj formi određenu ovlast Radničkog vijeća.

Kada zamjenjuje radničko vijeće, sindikalni povjerenik odnosno član sindikalnog vijeća, ima pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom, a koja se utvrđuje prema broju članova koje bi imalo radničko vijeće.

Kada sindikalni povjerenik obavlja funkciju Radničkog vijeća, zaključuje s ravnateljem ustanove, odnosno poslodavcem, sporazum o odnosima između poslodavca i Radničkog vijeća predviđene odredbama Zakona o radu.

Članak 89.

Kad sindikalni povjerenik zamjenjuje Radničko vijeće, on preuzima sva njegova prava i ovlasti u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 90.

Kada sindikalni povjerenik odnosno sindikalno vijeće zamjenjuje radničko vijeće, ima pravo uz prethodnu suglasnost sindikata zatražiti mišljenje stručnjaka o poslovima iz svojega djelokruga

O načinu podmirivanja troškova nastalih primjenom stavka 1. ovoga članka, sindikat i poslodavac će se sporazumjeti.

XII. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Članak 91.

Smatra se da je između ugovorenih 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 ugovorenih 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 92.

Postupak mirenja pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorene strane.

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

Mirenje je uspješno, ako obje strane prihvate prijedlog sporazum, te tada ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

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

Članak 93.

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

Članak 94.

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

Članak 95.

Troškove mirenja snose obje strane.

XIII. ŠTRAJK

Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštenje štrajka

Članak 96.

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 97.

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 98.

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

Najava štrajka

Članak 99.

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 100.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor Sindikata.

U ustanovama koje su uključene 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 101.

Štrajkaški odbor sindikata rukovodi cjelokupnim 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 102.

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

Poslovi potrebni za opsluživanje onih radnika koji dobrovoljno žele raditi, a nisu određeni za obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati, ne mogu se proglasiti 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 103.

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.

XIV. TUMAČENJE UGOVORA

Osnivanje i ovlasti komisije za tumačenje

Članak 104.

Ugovorne strane osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje u roku od 30 dana od zaključenja ovog Ugovora. Komisija ima 4 članova od kojih svaka strana imenuje po 2 člana.

Komisija za tumačenje ovog Ugovora:

- daje tumačenje odredaba ovog Ugovora,
 - prati izvršavanje ovog Ugovora i izvještava obje strane o kršenju Ugovora.
- Ugovorne strane su se dužne pridržavati danog tumačenja.

Sjedište komisije

Članak 105.

Sjedište komisije je u Općini Svetvinčenat.

Rokovi za tumačenja

Članak 106.

Na zahtjev jednog od ugovornih strana ili poslodavca, komisija za tumačenje dužna je dati tumačenje ovog Ugovora u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

XV. IZMJENA UGOVORA

Članak 107.

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.

XVI. ZAKLJUČIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 108.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada se potpiše ovlaštenu predstavnik Općine Svetvinčenat i ovlaštenu predstavnik Sindikata obrazovanja, medija i kulture Hrvatske.

Članak 109.

Ovaj Ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme i stupa na snagu danom potpisa.

Članak 110.

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

Članak 111.

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

Članak 112.

Ovaj Ugovor objavit će se u Službenom glasniku Općine Svetvinčenat.

Članak 113.

Ovlašteni 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.

Za Općinu Svetvinčenat

Za Sindikat obrazovanja, medija i kulture

Načelnik

Predsjednica, Božica Žilić

Dean Perković, mag.oec.

KLASA: 152-01/22-01/01

URBROJ: 2163-35-02-1-22-1