

# **KOLEKTIVNI UGOVOR**

**za zaposlene u Dječjem vrtiću  
Zlatna Ribica**

**U Kostreni, svibanj 2024. godine**

Temeljem članka 192. i 193. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23)

**OPĆINA KOSTRENA**, Sv. Lucija 38, Kostrena (OIB: 32131316182) zastupana po Općinskom načelniku Draženu Vraniću, dipl.iur., s jedne strane (u daljnjem tekstu: **Osnivač**) i

**SINDIKAT OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE**, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV. br.2, OIB: 33244657811, temeljem punomoći zastupan po potpredsjednici Ingrid Čavić, s druge strane (u daljnjem tekstu: **Sindikata**)

sklopili su dana 8. svibnja 2024. godine

## **KOLEKTIVNI UGOVOR** za zaposlene u Dječjem vrtiću Zlatna ribica, Kostrena

### **I. TEMELJNE ODREDBE**

#### *Primjena Ugovora*

#### **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 Zlatna ribica.

Ovaj Ugovor primjenjuje se neposredno na sve radnike.

#### *Ugovorne strane*

#### **Članak 2.**

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

Pod pojmom Poslodavac i Predškolska ustanova u smislu ovoga Ugovora podrazumijeva se predškolska ustanova Dječji vrtić "Zlatna ribica" u Kostreni.

Pod pojmom Radnika podrazumijeva se fizička osoba koja s Poslodavcem ima 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 3.**

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

#### *Načela pregovaranja*

#### **Članak 4.**

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 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 5.**

Ugovorne strane obvezuju se osigurati pravilnu primjenu i poštivanje odredbi ovog Ugovora.

## **II. RADNI ODNOSI**

*Zasnivanje radnog odnosa*

### **Članak 6.**

Radni odnosi u Ustanovi uređuju se sukladno propisima iz područja predškolskog odgoja i obrazovanja, općim propisima o radu i Pravilnikom o radu Ustanove.

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

Radni se odnos u Ustanovi 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.

Iznimno, radnik se može primiti na rad bez objavljivanja natječaja u slučajevima propisanim Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju.

*Rad na određeno radno vrijeme*

### **Članak 7.**

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.

Na pitanja sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

*Probni rad*

### **Članak 8.**

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

Po zasnivanju radnog odnosa radniku se mogu provjeriti stručne i radne sposobnosti probnim radom u trajanju do 6 mjeseci, 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.

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

*Ugovor o radu s pripravnikom*

#### **Članak 9.**

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 10.**

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

*Uvođenje u rad pripravnika*

#### **Članak 11.**

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 12.**

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, sukladno odredbi čl. 30. ovog Ugovora.

*Ponavljanje stručnog ispita*

#### **Članak 13.**

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 14.**

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 15.**

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 kalendarsku godinu.

Radnicima iz stavka 1. ovog članka dani provedeni na stručnom usavršavanju i osposobljavanju smatraju se vremenom provedenim na radu, samo za usavršavanje i osposobljavanje radnika na koje ga je uputio poslodavac za potrebe radnog mjesta na kojem je raspoređen.

### **IV. RADNO VRIJEME**

#### *Radno vrijeme*

#### **Članak 16.**

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 17.**

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 18.**

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 19.**

Prekovremenim radom, kada je rad radnika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat neposrednog rada odgojitelja duži od broja propisanih dnevnih radnih sati neposrednog rada s djecom kao i svaki sat rada subotom, nedjeljom, blagdanom i praznikom samo ako je takav rad izvršen na traženje i/ili uz suglasnost ravnatelja Ustanove.

Prekovremeni rad ostalih radnika smatra se svaki rad duži od 8 sati dnevno kao i svaki sat rada subotom, nedjeljom blagdanom i praznikom samo ako je takav rad izvršen na traženje i/ili uz suglasnost ravnatelja Ustanove.

Za prekovremeni rad radnik ima pravo na povećanu plaću ili radnik može na vlastiti zahtjev koristiti slobodan dan prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5h sukladno ovom Ugovoru.

Radnik može koristiti slobodne radne dane iz stavka 3. ovoga članka u dogovoru sa ravnateljem.

Odgojitelju se prekovremeni rad može priznati samo ako je izvršio sva svoja redovna zaduženja.

### *Preraspodjela radnog vremena*

#### **Članak 20.**

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**

### *Stanka*

#### **Članak 21.**

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

Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac.

Stanka se ubraja u radno vrijeme.

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

### *Dnevni odmor*

#### **Članak 22.**

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

### *Tjedni odmor*

#### **Članak 23.**

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 24.**

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

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

##### **A. ukupni radni staž**

- od 6 do 10 god. 2 radna dana
- od 11 do 15 god. 4 radna dana
- od 16 do 20 god. 6 radna dana
- više od 20 godina 8 radnih dana

##### **B. s obzirom na složenost poslova:**

- poslovi VSS i VŠS 3 radnih dana
- poslovi SSS, VKV i KV 2 radna dana

##### **C. prema uvjetima rada:**

- zaposlenici u neposrednom radu s djecom 3 radna dana
- zaposlenici koji rade u kuhinji 2 radna dana
- ostali zaposlenici 1 radni dan

##### **D. prema posebnim socijalnim uvjetima (temeljem posebnog rješenja ili potvrde):**

- roditelj djeteta s teškoćama u razvoju temeljem rješenja 2 radna dana
- radnik koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji 2 radna dana
- radniku sa statusom hrvatskog branitelja 2 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 2. ovog članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

*Dani koji ne ulaze u trajanje godišnjeg odmora*

#### **Članak 25.**

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 26.**

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 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 15 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 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 rođiljni, 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.

#### **Članak 27.**

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

*Naknada za neiskorišteni godišnji odmor*

#### **Članak 28.**

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.

*Prekid godišnjeg odmora*

#### **Članak 29.**

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 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 30.**

Radnik ima pravo na plaćeni dopust do najviše 8 radnih dana tijekom kalendarske godine za sljedeće slučajeve:

- |  |        |
|--|--------|
| - sklapanje braka  | 7 dana |
| - sklapanje braka djeteta  | 3 dana |
| - rođenje djeteta (otac)   | 7 dana |
| - porođaja člana uže obitelji (djeteta)  | 2 dana |
| - smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćeha, posvojenika, posvojitelja ili unuka | 7 dana |
| - smrt roditelja supružnika  | 4 dana |
| - selidbe u istom mjestu stanovanja  | 2 dana |
| - selidbe u drugo mjesto stanovanja  | 3 dana |
| - teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja                              | 3 dana |
| - većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedica elementarnih nepogoda   | 1 dan  |
| - stručnog školovanja ili stručnog osposobljavanja (polaganja stručnog ispita i sl.)       | 7 dana |
| - nastupanja na kulturnim ili športskim priredbama   | 1 dan  |
| - obavljanja neodgodivih poslova ili smrti člana šire obitelji                             | 1 dan  |
| - odaziva na poziv sudskih i upravnih tijela   | 1 dan  |

Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim dokazima najkasnije 3 radna dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta.

O pisanom zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka odlučuje ravnatelj.

Izuzetno od odredbi ovog članka dobrovoljni davatelji krvi imaju pravo na 2 uzastopna radna dana za svako darivanje krvi u godini koju ostvaruju na temelju članstva u organizaciji dobrovoljnih darivatelja krvi.

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

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.

### *Neplaćeni dopust*

#### **Članak 31.**

Ravnatelj može radniku na njegov pisani 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).

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,
- stručnog obrazovanja na vlastiti trošak,
- zbog drugih osobnih potreba

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.

### **Članak 32.**

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

Razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovog članka smatra se vremenom provedenim na radu.

## **VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA**

### *Dužnosti i obveze poslodavca*

#### **Članak 33.**

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 34.**

U provođenju mjera zaštite na radu, povjerenik zaštite na radu 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,
- 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 35.**

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 36.**

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

### *Privatnost i dostojanstvo radnika*

#### **Članak 37.**

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 38.**

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 pisane 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

### *Plaća*

#### **Članak 39.**

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 isplaćuje se u novcu.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti radnog mjesta na koje je radnik raspoređen 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 5. 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 5. 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.

### *Osnovica za izračun plaće*

#### **Članak 40.**

Osnovica za izračun plaće iznosi 947,18 eura bruto.

Plaća radnika u dječjem vrtićima čiji je osnivač Općina Kostrena iz ovoga Ugovora ne smije zaostajati za plaćom radnika u osnovnom obrazovanju, sukladno članku 51. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

#### **Članak 41.**

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

<b><i>RADNA MJESTA</i></b>	<b><i>KOEFICIJENT</i></b>
<i>Ravnatelj</i>	<i>2,40</i>
<i>Pedagog</i>	<i>2,07</i>
<i>Psiholog</i>	<i>2,07</i>
<i>Zdravstveni voditelj</i>	<i>2,01</i>
<i>Voditelj računovodstvene službe</i>	<i>2,01</i>
<i>Odgojitelj</i>	<i>2,01</i>
<i>Administrativno računovodstveni radnik</i>	<i>1,46</i>
<i>Kuhar</i>	<i>1,40</i>
<i>Pomoćni kuhar</i>	<i>1,30</i>
<i>Domar</i>	<i>1,39</i>
<i>Pomoćni radnik za njegu, skrb i pratnju</i>	<i>1,30</i>
<i>Pomoćnik za djecu s teškoćama u razvoju</i>	<i>1,30</i>
<i>Spremačica</i>	<i>1,20</i>

Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova pojedinog radnog mjesta, i to Odgojitelj, Zdravstveni voditelj i Voditelj računovodstva za 0,05 ukoliko ima stečenu visoku stručnu spremu, a koja je usko vezana za obavljanje poslova tog radnog mjesta, iako nije uvjet za zaposlenje, na način da koeficijent složenosti poslova tog radnog mjesta tada iznosi 2,06.

Pod pojmom visoka stručna sprema (VSS) iz stavka 2. ovog članka 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).

Koeficijent složenosti poslova radnog mjesta odgojitelja koji taj posao obavlja kao nestručna zamjena iznosi 1,61.

### *Obračun plaće*

#### **Članak 42.**

Plaća se iskazuje u bruto iznosu.

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje Poslodavac.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do desetog u mjesecu za prethodni mjesec.

### *Uvećanje plaće*

#### **Članak 43.**

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za prekovremeni rad..... 50%
- za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom..... 50%
- za rad nedjeljom..... 50%
- za rad noću..... 50%

Pod noćnim radom smatra se rad između 22 sata navečer i 6 sati ujutro narednog dana.

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne dane u skladu s odlukom ravnatelja.

### *Ostali dodaci*

#### **Članak 44.**

Koeficijent složenosti poslova radnog mjesta povećat će se za 2 % radniku koji obavlja zadaće mentora pripravniku tokom stažiranja za vrijeme trajanja pripravničkog staža.

### *Nagrada za rezultat rada*

#### **Članak 45.**

Visina naknade kao nagrade za rezultat rada u svezi provođenja dodatnih programa Vrtića, koji se odnose na edukativno, kulturno, likovno i slično stvaralaštvo, utvrđuje se zasebnom odlukom Upravnog vijeća za svaku pojedinu pedagošku godinu u kojoj se pojedini program provodi.

## *Pravo na naknadu plaće*

### **Članak 46.**

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,
- obavljanja seminara i sličnih obveza od interesa za Ustanovu, na koje je upućen od strane poslodavca.

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

### **Članak 47.**

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 rasporediti radnika na neke druge privremene poslove u okviru postojeće stručne spreme i kvalifikacije.

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

## *Naknada plaće za vrijeme bolovanja*

### **Članak 48.**

U slučaju odsutnosti radnika s rada zbog bolovanja do 42 dana, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 90% od njegove osnovne plaće.

Ako je radnik na bolovanju radi njege djeteta pripada mu naknada plaće u visini od 100 % neto iznosa njegove osnovne plaće, pri čemu se dio naknade isplaćuje sukladno odredbama važećeg Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju, dok preostali dio, do 100 % neto iznosa plaće radnika, snosi Poslodavac, a najduže za period od 3 (tri) mjeseca od početka bolovanja po istoj osnovi.

## **VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

### *Jubilarna nagrada*

### **Članak 49.**

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekinuti rad u Vrtiću i to za navršenih 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina radnog staža.

Jubilarna nagrada za navršenih 5 godina radnog staža isplaćuje se u neto iznosu od 50% utvrđene najniže osnove za isplatu neoporezivog iznosa po osnovi ostvarenog radnog staža.

Jubilarna nagrada za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina radnog staža isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa utvrđenog propisom 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.

## *Regres*

### **Članak 50.**

Radnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od 350,00 eura neto.

Pravo na regres ima radnik koji ostvari pravo na korištenje godišnjeg odmora temeljem odluke o korištenju godišnjeg odmora uz uvjet da godišnji odmor koristi djelomično ili u cijelosti.

Isplate regresa za korištenje godišnjeg odmora izvršit će se u cijelosti jednokratno u srpnju tekuće godine.

Iznimno od stavka 3. ovog članka, radnik koji naknadno ostvari pravo na godišnji odmor (razmjerni godišnji odmor), naknadno ostvaruje pravo i na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora, a temeljem odluke o korištenju godišnjeg odmora uz uvjet da godišnji odmor koristi djelomično ili u cijelosti.

Radniku pripada pravo na prigodnu nagradu za božićne blagdane u iznosu od 350,00 eura neto.

Prigodna nagrada iz prethodnog stavka ovog članka isplaćuje se u prosincu tekuće godine.

Radniku pripada pravo na isplatu dara u naravi do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

## *Dar djetetu*

### **Članak 51.**

U povodu Dana sv. Nikole, radniku će se isplatiti sredstva za dar djetetu do 15 godina starosti, kao i onom koje u tekućoj godini navršava 15 godina, do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

## *Ostale potpore*

### **Članak 52.**

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na potporu u visini iznosa koji osigura ili s kojim je suglasan osnivač Vrtića u slučaju:

- rođenja djeteta,
- smrti radnika,
- smrti supružnika, djeteta i roditelja,
- neprekidno bodovanje zaposlenika duže od 90 dana u tijeku kalendarske godine.

Iznos potpore iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se financijskim planom za tekuću godinu.

## *Posebni uvjeti rada*

### **Članak 53.**

Odgovitelji koji rade s djecom s većim teškoćama u razvoju, ukoliko s takvom djecom već ne radi pomoćni radnik za njegu i skrb, tijekom pedagoške godine, a temeljem ukupne količine tjednog radnog vremena provedenog u tom radu osnovna plaća uvećat će se za 5 %.

Radnik ostvaruje pravo na povećanje plaće u visini od 10 % po danu rada kada radi uz nestručnu zamjenu.

## *Otpremnina radi odlaska u mirovinu*

#### **Članak 54.**

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na mirovinu.

#### *Dnevnica i naknada troškova putovanja*

#### **Članak 55.**

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica i naknada iznosa troškova smještaja.

Radnik ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje 12 sati ili više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje 8 sati ili više od 8 sati, a manje od 12 sati, za što se uzima u obzir ukupan broj sati provedenih na putu, od polaska na službeno putovanje do povratka sa službenog putovanja.

Ako je na službenom putu, na teret poslodavca osiguran jedan obrok (ručak ili večera), iznos dnevnice se umanjuje za 30 %, odnosno za 60 % ako su osigurana dva obroka (ručak i večera).

Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje prije odlaska na put u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

Iznimno od stavka 4. i 5. ovoga članka, radniku upućenom na službeno putovanje sa djecom Ustanove sukladno propisanom planu i programu/kurikulumu u mjestu izvan sjedišta Ustanove, a koje traje najmanje 8 sati, bez obzira na osiguranu prehranu i smještaj, isplaćuje se iznos pune dnevnice.

Ako radnik koristi prijevozno sredstvo čije korištenje poslodavac nije odobrio nalogom za službeno putovanje, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte, odnosno troškova prijevoznog sredstva odobrenog putnim nalogom.

#### *Naknada za trošak prijevoza*

#### **Članak 56.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla (u daljnjem tekstu: naknada troškova prijevoza) u krugu od prve do četvrte zone javnog prijevoza, pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra (pješačka ruta).

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini važeće cijene pojedinačne mjesečne karte javnim prijevozom za I., II., III. ili IV. zonu.

Radnik je dužan na zahtjev Poslodavca, a u svrhu utvrđivanja troškova prijevoza, dokazati mjesto stvarnog stanovanja (prebivalište/boravište) na adresi koju je prijavio Poslodavcu.

Radniku se naknada troškova prijevoza isplaćuje najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec, s time da se neće isplatiti za dane godišnjeg odmora, rodiljnog i roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik više od dva radna dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.

Radnik koji za dolazak i odlazak s posla stvarno koristi javni prijevoz i za koji je kupljena karta javnog prijevoza, ima pravo na naknadu troška prijevoza u visini cijene kupljene karte.

#### *Naknada za korištenje privatnog automobila*

#### **Članak 57.**

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 58.**

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 zahtjevu 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 59.**

Radniku kojem nedostaje najviše dvije 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 60.**

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 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 dvije godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ima pravo na osnovnu mjesečnu plaću dosadašnjeg radnog mjesta, 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 mjesečne plaće radnog mjesta čije je poslove obavljao prije imenovanja.

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

## **X. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### *Raspoređivanje radnika na druge poslove*

#### **Članak 61.**

Radnik može biti raspoređen na druge poslove koji nisu u skladu sa 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 pribavljena mišljenja Sindikata.

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

### *Otpremnina*

#### **Članak 62.**

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 ukupan radni staž.

### *Rokovi prestanka rada kod poslovno uvjetovanog otkaza*

#### **Članak 63.**

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.

### *Otkazni rok kada otkazuje radnik*

#### **Članak 64.**

Kad otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše 30 dana, ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore.

### *Razlozi otkaza radniku*

#### **Članak 65.**

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, zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- 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 o radu.

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

#### **Članak 66.**

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 67.**

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

#### **Članak 68.**

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.

#### **Članak 69.**

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.

#### **Članak 70.**

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:

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

#### **Članak 71.**

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 15 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 Kostrena 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 72.**

Poslodavac će sindikalnom povjereniku osigurati informacije o prijedlozima odluka koje će razmatrati odgovarajuća tijela upravljanja, a koje su od značaja za ekonomski i socijalni položaj radnika.

#### **Članak 73.**

Ravnatelj je sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti Ustanove.

#### **Članak 74.**

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.

### **XII. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA**

#### **Članak 75.**

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 Primorsko-goranske županije ili koju sporazumno odrede.

Svaka strana u sporu imenuje po jednog člana.

#### **Članak 76.**

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.

### **XIII. ŠTRAJK**

*Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštenje štrajka*

#### **Članak 77.**

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.

*Donošenje odluke o štrajku*

### **Članak 78.**

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 79.**

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

#### *Najava štrajka*

### **Članak 80.**

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 81.**

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 82.**

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, najkasnije u roku 24 sata.

#### *Poslovi koji se ne mogu prekidati*

### **Članak 83.**

Sindikat i Poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka, sukladno njihovoj obvezi iz članka 43. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju radi osiguravanja odgovarajuće njege, prehrane, zdravstvene zaštite i druge skrbi o djeci koja za vrijeme štrajka pohađaju program Ustanove.

#### *Prava sudionika štrajka*

### **Članak 84.**

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 komisije za tumačenje*

##### **Članak 85.**

Ugovorne strane osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje u roku od 30 dana od zaključenja ovog Ugovora. Komisija ima 5 članova od kojih svaka strana imenuje po 2 člana, a jednog člana imenuju zajednički iz redova uglednih pravnika.

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.

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

*Sjedište komisije*

##### **Članak 86.**

Sjedište komisije je u Općini Kostrena, Sv. Lucija 38, Kostrena.

*Rokovi za tumačenja*

##### **Članak 87.**

Na zahtjev jednog od ugovornih strana ili poslodavca, komisija za tumačenje dužna je dati tumačenje ovog Ugovora u roku od 30 dana od dana primitka zahtjeva.

#### **XV. IZMJENA UGOVORA**

##### **Članak 88.**

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 89.**

Ovaj Ugovor zaključuje se na određeno vrijeme od dvije (2) godine, a stupa na snagu i primjenjuje se od 1. lipnja 2024. godine.

##### **Članak 90.**

Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Ugovor.  
Otkazni rok je 3 (tri) mjeseca od dana dostave pisanog otkaza drugoj strani.

**Članak 91.**

Ovaj Ugovor objavit će se u „Službenim novinama Općine Kostrena.“

**Članak 92.**

Ovaj Ugovor sastavljen je u šest (6) istovjetnih primjeraka, od kojih svaka strana zadržava po 2 (dva) primjerka dok se dva (2) primjerka dostavljaju na evidenciju Ministarstvu rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike Republike Hrvatske.

**Članak 93.**

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.

*Općina Kostrena*  
*Općinski načelnik*

*Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske*

*Dražen Vranić, dipl.iur.*

*Ingrid Čavić, potpredsjednica*

KLASA: 601-01/23-01/08  
URBROJ: 2170-22-03-24-27

