



Bakar, 13. kolovoza 2024.

Broj: 9/2024

Godina: 2024

SLUŽBENE NOVINE GRADA BAKRA

Izdavač: Grad Bakar

Glavni i odgovorni urednik: Tomislav Klarić

Web: <http://www.bakar.hr>

Uredništvo: Primorje 39, 51222 Bakar

Izlazi: po potrebi

SADRŽAJ

AKTI GRADONAČELNIKA

Kolektivni ugovor za Dječji vrtić Bakar.....	319
--	-----

Na temelju članka 51. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“ 10/97., 107/07., 98/19. i 57/22.), članka 192. i 193. Zakona o radu („Narodne novine“ 93/14., 127/17., 98/19., 151/22. i 64/23.)

GRAD BAKAR, Primorje 39, 51222 Bakar, OIB 31708325678, zastupan po gradonačelniku Tomislavu Klariću (u daljnjem tekstu: Grad)

i

SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE, Danteov trg 5, 52100 Pula, OIB 42534989532, zastupan po predsjednici Marini Cvitić (u daljnjem tekstu: Sindikat)

sklopili su dana 13. kolovoza 2024. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DJEČJI VRTIĆ BAKAR

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora, te prava i obveze iz rada i po osnovi rada radnika zaposlenih u Dječjem vrtiću Bakar čiji je osnivač Grad Bakar.
- (2) Ovaj Ugovor primjenjuje se neposredno na sve radnike.

Članak 2.

- (1) Pod pojmom Sindikat, u smislu ovog Ugovora, podrazumijeva se Sindikat Istre, Kvarnera i Dalmacije.
- (2) Pod pojmom Poslodavac, u smislu ovog Ugovora, podrazumijeva se Ustanova koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.
- (3) Pod pojmom radnika, u smislu ovog Ugovora, podrazumijeva se fizička osoba koja je u radnom odnosu u Ustanovi na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim i skraćenim radnim vremenom te osoba koja je u radnom odnosu kao pripravnik.
- (4) Pod pojmom Ustanova, u smislu ovog Ugovora, podrazumijeva se Dječji vrtić Bakar.

Članak 3.

- (1) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se na radnika neposredno i obavezno, osim u slučajevima kada su pojedina pitanja za radnike povoljnije uređena drugim propisima ili općim aktom.
- (2) Na pitanja koja nisu uređena ovim Ugovorom primjenjuju se drugi propisi ili opći akti.

Članak 4.

- (1) 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.
- (2) Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključivanja Ugovora, jedna od ugovornih strana ne bi mogla neke od odredbi Ugovora izvršavati, ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obvezuje se da neće jednostrano prekršiti ovaj Ugovor, nego će drugoj strani predložiti izmjenu Ugovora.

Članak 5.

- (1) Ugovorne strane obvezuju se osigurati pravilnu primjenu i poštivanje odredbi ovog Ugovora.

II. ZASNIVANJE I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 6.

- (1) Zasnivanje i prestanak radnog odnosa uređeni su odredbama Zakona o radu, Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju te drugim propisima koji se odnose na predškolsku djelatnost.
- (2) Radni se odnos zasniva ugovorom o radu na temelju javnog natječaja koji se, u pravilu, sklapa na neodređeno vrijeme. Ugovor o radu može se, iznimno, sklopiti na određeno vrijeme, kada za to postoji stvaran i važan razlog, a osobito ako se radi o:
 - 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, redovitog programa predškolskog odgoja koji se provodi uz organizirani prijevoz djece ili u prostoru iznajmljenom za vrijeme kraće od tri godine)
 - poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, odnosno oglasa, ali ne duže od 60 dana
 - poslovima za koje se na raspisani natječaj ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete, s osobom koja te uvjete ne ispunjava sklapa se ugovor o radu na određeno vrijeme do zapošljavanja osobe koja ispunjava propisane uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci
 - drugim slučajevima utvrđenim zakonom
- (3) Poslodavac može sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos na istim poslovima zasniva na neprekinuto razdoblje duže od tri godine u slijedećim slučajevima:
 - radi zamjene jednog ili više privremeno nenazočnih radnika - do njihova povratka na rad
 - radi obavljanja poslova za koje radnik nema propisane uvjete - 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 7.

- (1) Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad ne može trajati dulje od šest mjeseci.
- (3) Probni rad se 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.

Članak 8.

- (1) Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.
- (2) Ako poslodavac radniku otkaz iz stavka 1. ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog roka, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.
- (3) Ravnatelj odnosno osoba koju ravnatelj ovlasti prati rad i obavlja provjeru stručnih i radnih sposobnosti radnika na probnom radu.

Članak 9.

- (1) Odgojitelj i stručni suradnik koji se prvi put zapošljava kao odgojitelj, odnosno stručni suradnik u dječjem vrtiću zasniva radni odnos kao pripravnik.
- (2) Pripravnik se prima u službu na određeno vrijeme u trajanju pripravničkog staža.
- (3) S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme.
- (4) Pripravnički staž traje godinu dana.
- (5) Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.
- (6) Nakon obavljenoga pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.
- (7) Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kada mu je istekao pripravnički staž prestaje radni odnos u dječjem vrtiću.

III. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 10.

- (1) Puno radno vrijeme radnika u Ustanovi, uključujući i dnevni odmor, iznosi 40 sati tjedno.
- (2) Ravnatelj utvrđuje raspored i strukturu radnog vremena.
- (3) Radno vrijeme odgojno obrazovnih radnika u neposrednom radu s djecom iznosi 27,5 sati tjedno sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe.
- (4) Ostatak sati iznad norme u neposrednom radu s djecom odgojitelji provode u Ustanovi.
- (5) Ravnatelj je ovlašten u slučaju potrebe procesa rada omogućiti odgojitelju rad iz stavka 4. ovog članka izvan Ustanove, o čemu vodi evidenciju.
- (6) Radnik je dužan ravnatelju podnositi pisano izvješće o satnici izvan neposrednog rada s djecom na kraju svakog mjeseca u za to predviđenoj formi.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 11.

- (1) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada narav i opseg posla, odnosno kada organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.
- (2) Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno radnicima s nepunim radnim vremenom plaća se utvrđuje i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu na koje su zasnovali radni odnos.
- (3) Ukoliko radnik ima Ugovor o radu na nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, poslodavac će maksimalno prilagoditi uvjete rada potrebama radnika pod uvjetom da to ne ometa djelovanje poslodavca.

3. Prekovremeni rad

Članak 12.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.
- (4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

4. Raspored radnog vremena

Članak 13.

- (1) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana, u pravilu od ponedjeljka do petka.
- (2) Raspored radnog vremena utvrđuje se Godišnjim planom i programom rada.

Članak 14.

- (1) Radnik je dužan započeti rad u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.
- (2) Radnik ne smije za trajanja radnog vremena napuštati radni prostor, osim ako za to ima opravdan razlog.
- (3) Opravdanost razloga iz stavka 2. ovoga članka utvrđuje ravnatelj.

IV. ODMOR I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 15.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na stanku u trajanju od 30 minuta.
- (2) Vrijeme korištenja stanke određuje Poslodavac.
- (3) Ako priroda posla ne omogućava stanku tijekom rada (odgojno obrazovni radnici) Poslodavac može omogućiti Radniku da radi dnevno 30 minuta kraće.

Članak 16.

- (1) Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno između dva uzastopna radna dana.

2. Tjedni odmor

Članak 17.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
- (2) Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.
- (3) Ako je potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora osigurava mu se korištenje tjednog odmora sljedeći radni dan.
- (4) U iznimnim slučajevima, kada priroda posla i organizacijske okolnosti ne dozvoljavaju da radnik koristi tjedni odmor sljedećeg radnog dana, u dogovoru s ravnateljem će koristiti taj dan naknadno.

3. Godišnji odmor

Članak 18.

- (1) Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana).
- (2) Radnik koji se prvi puta zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.
- (3) Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne vježbe ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga ne računa se kao prekid rada iz prethodnog stavka.
- (4) Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.
- (5) Radnik kojem radni odnos prestaje prije 01. srpnja ili u kalendarskoj godini u kojoj se zaposlio nije ostvario pravo na puni godišnji odmor, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

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

Članak 19.

- (1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na zakonski minimum godišnjeg odmora dodaju dodatni dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi duže od 30 radnih dana u godini.
- (2) Kriteriji utvrđivanja godišnjeg odmora:

a) prema dužini radnog staža:

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

b) prema složenosti poslova:

- | | |
|---|--------|
| – poslovi radnih mjesta za koja je uvjet obrazovanja magistar struke ili stručni specijalist | 5 dana |
| – poslovi radnih mjesta za koja uvjet obrazovanja sveučilišni prvostupnik struke ili stručni prvostupnik struke | 4 dana |
| – poslovi radnih mjesta za koja je uvjet obrazovanja srednja stručna sprema | 3 dana |
| – poslovi radnih mjesta za koja je uvjet obrazovanja niži od srednje stručne sprema | 2 dana |

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- | | |
|--|--------|
| – roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom | 3 dana |
| – roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom | 2 dana |
| – roditelju, posvojitelju ili skrbniku za drugo i svako daljnje malodobno dijete | 1 dan |
| – samohranom roditelju malodobnog djeteta | 3 dana |
| – invalidu | 3 dana |

d) prema uvjetima rada

- | | |
|---|--------|
| – rad na poslovima s otežanim uvjetima ili posebnim uvjetima rada | 2 dana |
|---|--------|

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

Članak 20.

- (1) Radnik može koristiti godišnji odmor u dijelovima, osim ako narav i potrebe organizacije posla ne zahtijevaju drugačije korištenje godišnjeg odmora.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.
- (3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz prethodnog stavka ovoga Ugovora ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
- (4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

- (5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovu korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.
- (6) Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan ili dva dana godišnjeg odmora odjednom po želji, uz obvezu da o tome izvijesti Poslodavca, najmanje dva dana ranije.

Članak 21.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te o rasporedu obavještava radnike.
- (2) Prigodom određivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, Poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge.

Članak 22.

- (1) Na temelju plana godišnjih odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Plan korištenja godišnjeg odmora donosi poslodavac.
- (3) Radnik se ne može odreći prava na korištenje godišnjeg odmora, niti mu se to pravo može uskratiti ako ispunjava uvjete utvrđene zakonom i ovim Ugovorom.
- (4) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.
- (5) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.
- (6) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- (7) Troškovima iz stavka 6. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.
- (8) 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.
- (9) Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

4. Plaćeni dopust

Članak 23.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust do najviše 10 radnih dana tijekom kalendarske godine za sljedeće slučajeve:

– sklapanja braka	5 radnih dana
– rođenja djeteta	5 radnih dana
– smrti supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka	5 radnih dana
– smrti brata i sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
– selidbe radnika u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
– selidbe radnika u drugom mjestu stanovanja	3 radna dana
– dobrovoljni darivatelj krvi za svako dobrovoljno darivanje krvi	2 radna dana
– teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
– polaganja državnog stručnog ispita ili drugog propisanog stručnog ispita (1. put)	7 radnih dana
– nastupa na kulturnim i sportskim priredbama	2 radna dana

- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanja za sindikalne aktivnosti i sl. 2 radna dana
 - otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda 5 radnih dana
- (2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj i dobrovoljno darivanje krvi navedeno u stavku 1. ovog članka neovisno o broju dana koje je tijekom godine iskoristio po drugim osnovama.
- (3) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.
- (4) U dane plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

Članak 24.

- (1) Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, na koje je radnik upućen od poslodavca ili uz njegovu suglasnost radnik ima pravo na plaćeni dopust radi pripremanja i polaganja ispita na višoj, visokoj školi ili fakultetu, u trajanju od 10 radnih dana za svaku kalendarsku godinu,
- (2) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili s djelatnošću poslodavca.

Članak 25.

- (1) Odluku o korištenju plaćenog dopusta iz članka 23. i 24. ovog Ugovora donosi poslodavac na temelju pisanog zahtjeva radnika kojem trebaju biti priloženi dokazi o činjenicama radi kojih radnik traži plaćeni dopust.

5. Neplaćeni dopust

Članak 26.

- (1) Radnik može ostvariti pravo na neplaćeni dopust u toku jedne godine u trajanju do 30 dana pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova.
- (2) Neplaćeni dopust odobrava Ravnatelj Ustanove i to u slijedećim slučajevima:
- stručnog obrazovanja za osobne potrebe,
 - gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
 - njege člana uže obitelji,
 - liječenja na osobni trošak,
 - drugih osobnih potreba.
- (3) Radniku su može odobriti pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.
- Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga. Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.
- Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 2. ovoga članka.
- Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.
- (4) Radniku se može odobriti pravo na neplaćeni dopust u toku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to do:
- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi

- 10 dana za polaganje ispita u višoj školi ili fakultetu
 - 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima
 - 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja, posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).
- (5) Školovanje i stručno usavršavanje iz ovog članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

V. ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU

1. Zaštita radnika

Članak 27.

- (1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.
- (2) Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na siguran način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.
- (3) Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida, u skladu sa posebnim propisima.
- (4) Poslodavac je dužan radnicima osigurati viši standard zdravstvene zaštite putem redovitog godišnjeg sistematskog pregleda te dodatnog zdravstvenog osiguranja.
- (5) Poslodavac je dužan radniku osigurati odgovarajuću radnu odjeću i obuću.

Članak 28.

- (1) 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 osigurao poslodavac.
- (2) Radnik je obavezan pristupiti sistematskom zdravstvenom pregledu u rokovima utvrđenim medicinskom procjenom opasnosti.

Članak 29.

- (1) 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 ili imovine.
- (2) Prava iz prethodnog stavka ne primjenjuju se u slučaju rata ili neposredne ratne opasnosti kao i slučaju elementarnih nepogoda i katastrofa.

2. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 30.

- (1) Poslodavac je dužan osigurati uvjete rada u kojima radnici za vrijeme obavljanja posla neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.
- (2) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spalnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.
- (3) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

- (4) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (5) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 31.

- (1) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba).
- (2) Odluke koje ovlaštena osoba donese u postupku zaštite dostojanstva radnika smatraju se odlukama poslodavca.
- (3) Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se internim aktom Poslodavca primjenjujući odredbe Zakona o radu kojima je uređen institut zaštite dostojanstva radnika.

VI. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

1. Raspoređivanje radnika

Članak 32.

- (1) Radnik može biti raspoređen na druge poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi odnosno koji nisu u skladu s njegovom stručnom spremom. Prije donošenja odluke o raspoređivanju radnika na druge poslove ili prestanku radnog odnosa poslodavac je obavezan pribaviti mišljenje sindikata o namjeravanoj odluci.
- (2) Kada organizacija rada zbog hitnosti ne trpi odgađanje, ravnatelj može privremeno rasporediti radnike u skladu s potrebama posla.

2. Zbrinjavanje viška radnika

Članak 33.

- (1) Ako prestane potreba za radom radnika iz organizacijskih razloga, odnosno poslovno uvjetovanih razloga, poslodavac je dužan radniku ponuditi raspored na druge poslove ukoliko je to moguće obzirom na popis i opis poslova utvrđenih aktom o unutarnjem ustrojstvu ustanove.

VII. PLAĆE I NAKNADE

1. Plaće

Članak 34.

- (1) Plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža te dodaci na plaću.
- (2) Utvrđuje se osnovica za obračun plaće u iznosu od 947,18 eura.
- (3) Osnovica za izračun plaće radnika utvrđuje se kolektivnim ugovorom, odnosno posebnim dodatkom kolektivnom ugovoru.
- (4) Iznos osnovice iz stavka 2. ovog članka, ne može biti manji od iznosa osnovice o kojoj je prethodno postignut sporazum ugovornih strana.
- (5) Plaća pripravnika obračunava se u visini od 85% osnovne plaće radnog mjesta na koje je raspoređen te isti ostvaruje sva prava i obveze iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom kao i drugi radnici.

Članak 35.

- (1) Plaća se isplaćuje u novcu za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

- (2) Plaća, dodaci na plaću i naknada plaće isplaćuju se jedanput mjesečno i to do petog radnog dana u idućem mjesecu za rad obavljen u prethodnom mjesecu.
- (3) Na zahtjev radnika poslodavac je obavezan iz plaće radnika obustavljati i podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s isplatom plaće.

Članak 36.

- (1) Koeficijent složenosti radnih mjesta utvrđuje se kako slijedi:

<u>RADNO MJESTO</u>	<u>KOEFICIJENT</u>
RAVNATELJ	2,80
STRUČNI SURADNIK (psiholog, pedagog, logoped, edukacijski rehabilitator)	2,11
TAJNIK	2,01
ODGOJITELJ	2,01
ZDRAVSTVENI VODITELJ - VIŠA MEDICINSKA SESTRA	2,01
ASISTENT U RADU S DJECOM	1,77
ADMINISTRATIVNO RAČUNOVODSTVENI DJELATNIK	1,70
KUHAR	1,43
DOMAR	1,30
POMOĆNI KUHAR	1,30
POMOĆNI KUHAR/SPREMAČICA	1,20
SPREMAČICA,ŠVELJA,PRALJA	1,15

- (2) Odgojitelju i stručnom suradniku koji je stekao zvanje mentora ili savjetnika, obračunata osnovna plaća uvećava se:
- za vrijeme trajanja zvanja mentora: 5%,
 - za vrijeme trajanja zvanja savjetnika: 8%.

Članak 37.

- (1) Odgojitelju koji ima stručnu spremu magistra struke ili stručnog specijaliste osnovna plaća uvećava se za 3%.
- (2) Odgojitelju koji kao redovan rad provodi verificirani poseban program ranog učenja stranog jezika, glazbeni, likovni, dramsko-scenski, informatički, sportski program, program ritmike i plesa, ekološki program te program održivog razvoja ili drugi program sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe, osnovna plaća uvećat će se za 10% za ostvareni neposredni rad s djecom.
- (3) Radniku za ostvarene natprosječne rezultate rada ravnatelj može povećati plaću od 15% za razdoblje kada su rezultati postignuti.
- (4) Radniku plaća može biti povećana najviše za tri mjeseca u tijeku godine.
- (5) Ukupnu najviše dopuštenu godišnju masu sredstava za uvećanje plaće određuje osnivač.
- (6) Ravnatelj će koristiti mogućnost stimulacije prije svega kada pojedini radnik svojim doprinosom u osobito značajnoj mjeri doprinosi uspješnosti obavljanju djelatnosti ili ugledu ustanove, na temelju posebnog akta Ustanove.

Članak 38.

- (1) Radnik ima pravo na povećanje plaće u sljedećim slučajevima:
- za prekovremeni rad za 50%

- za rad na dane blagdana utvrđene zakonom za 100 %
 - za noćni rad 50%
 - za rad subotom 35%
 - za rad nedjeljom 50%
 - za smjenski rad 10%.
- (2) Za vrijeme obavljanja poslova na zimovanju odnosno ljetovanju gdje proces rada zahtijeva angažiranost i odgovornost odgojno-obrazovnog djelatnika tijekom 24 sata, pored plaće za redovno radno vrijeme pripada i iznos naknade koji se utvrđuje u visini njegove osnovne plaće na bazi dodatnih 8 sati za svaki dan.
- (3) Odgojitelju i stručnom suradniku kojeg je ravnatelj imenovao kao mentora pripravniku, obračunata osnovna plaća uvećava se za 2% za vrijeme trajanja mentorstva.
- (4) Dodaci iz ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Članak 39.

- (1) Prekovremeni rad je svaki rad u skladu sa člankom 12. ovog Ugovora.
- (2) Uvećanje plaće za izvršeni prekovremeni rad plaća se s plaćom za mjesec u kojem je prekovremeni rad izvršen.
- (3) Poslodavac je obvezan platiti prekovremeni rad u skladu sa člankom 38. stavkom 1. ovog Kolektivnog ugovora.
- (4) Iznimno, ako radnik to želi, poslodavac će na njegov pisani zahtjev umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, odobriti korištenje jednog ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (za jedan sat prekovremenog rada jedan i pol sat), sukladno mogućnostima organizacije rada.
- (5) Plaćeni prekovremeni rad i korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada međusobno se isključuju.

Članak 40.

- (1) Osnovna plaća odgojitelju ili stručnom suradniku kojega je ravnatelj Ustanove zadužio da uz redovno obavljanje poslova na koje je raspoređen, obavlja i poslove vođenja objekta predškolskog odgoja u kojem je raspoređen, uvećat će se kako slijedi:
- za objekt u Bakru „Fiolica“3%
 - za objekte na Hreljinu i Škrljevu 5%.
- (2) O pravu i obvezi iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj donosi odgovarajuću odluku.

2. Naknada plaće

Članak 41.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario kao da je radio u vrijeme:
- korištenja godišnjeg odmora,
 - plaćenog dopusta u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom,
 - državnog blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
 - za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
 - kada odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu,
 - u drugim slučajevima utvrđenim zakonom i drugim propisima.

Članak 42.

- (1) Za rad u radničkom vijeću, član Radničkog vijeća ima pravo na naknadu plaće za šest radnih sati tjedno. Poslodavac je u tom smislu dužan osloboditi člana radničkog vijeća i od redovnog rada za šest sati tjedno.

Članak 43.

- (1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u visini 85% osnovne plaće.
- (2) U slučaju bolovanja kao posljedice ozljede na radu ili zbog profesionalne bolesti radniku pripada naknada u visini 100% plaće kao da je radio.
- (3) Ozljeda na radu je ona ozljeda koja je nastala na radnom mjestu, redovitom putu od mjesta stanovanja do mjesta rada i obratno, na putu poduzetom radi izvršavanja radnih zadataka (službeni put i sl.) i na putu poduzetom radi stupanja na rad.
- (4) Naknada plaće zbog bolovanja koja se isplaćuje na teret HZZO-a isplaćuje se u visini koju obračunava HZZO.

VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**1. Regres za godišnji odmor****Članak 44.**

- (1) Radniku pripada pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora najviše do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, prema odluci ravnatelja i planiranim sredstvima u financijskom planu Ustanove i proračunu Osnivača za tekuću godinu.
- (2) Radnik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovog članka, razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
- (3) Regres se isplaćuje jednokratno, u pravilu najkasnije do početka korištenja godišnjeg odmora.

2. Prigodna nagrada - božićnica**Članak 45.**

- (1) Radniku pripada pravo na prigodnu godišnju nagradu za božićne blagdane najviše do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, prema odluci ravnatelja i planiranim sredstvima u financijskom planu Ustanove i proračunu Osnivača za tekuću godinu.

2. Dar u naravi za Uskrs**Članak 46.**

- (1) Radniku pripada pravo na dar u naravi uoči uskrasnih blagdana najviše do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, prema odluci ravnatelja i planiranim sredstvima u financijskom planu Ustanove i proračunu Osnivača za tekuću godinu.

3. Otpremnine**Članak 47.**

- (1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od šest prosječnih mjesečnih plaća u Ustanovi ostvarenih u posljednja tri mjeseca.
- (2) Radniku kojemu je prestao radni odnos zbog poslovnih, organizacijskih odnosno osobno uvjetovanih razloga ima pravo na otpremninu najmanje u visini jedne prosječne plaće radnika isplaćene u prethodna tri mjeseca, za svaku navršenu godinu rada u Ustanovi.
- (3) Otpremnina iz stavka 1. i 2. ovog članka isplatit će se radniku sa zadnjom isplaćenom plaćom.

4. Jubilarne nagrade

Članak 48.

- (1) Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u Dječjem vrtiću Bakar i to za navršениh:
- 5 godina u visini 0,5 proračunske osnovice,
 - 10 godina u visini 1,0 proračunske osnovice,
 - 15 godina u visini 1,5 proračunske osnovice,
 - 20 godina u visini 2,0 proračunske osnovice,
 - 25 godina u visini 2,5 proračunske osnovice,
 - 30 godina u visini 3,0 proračunske osnovice,
 - 35 godina u visini 3,5 proračunske osnovice,
 - 40 godina u visini 4,0 proračunske osnovice.

5. Dar djeci radnika

Članak 49.

- (1) Radniku pripada pravo na dar za svako dijete do 15 godina starosti najviše do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak prema odluci ravnatelja i planiranim sredstvima u financijskom planu Ustanove i proračunu Osnivača za tekuću godinu.
- (2) Dar za djecu će se isplatiti do kraja godine u kojoj je dijete navršilo 15 godina života.
- (3) Dar se isplaćuje roditelju djeteta s invaliditetom neovisno o starosti djeteta.

6. Solidarna pomoć

Članak 50.

- (1) Obitelj radnika ostvaruje pravo na pomoć u slučaju smrti radnika u obavljanju ili povodom obavljanja rada u visini tri proračunske osnovice te troškove pogreba najviše u visini dvije prosječne mjesečne neto plaće.
- (2) Obitelj radnika ostvaruje pravo na pomoć u slučaju smrti radnika u visini dvije proračunske osnovice.
- (3) Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti člana uže obitelji (supružnik, dijete, roditelj, posvojenik, posvojitelj, očuh i maćeha) u visini jedne proračunske osnovice.

Članak 51.

- (1) Radnik ima pravo na jednokratnu pomoć (potporu) po osnovi bolovanja dužeg od 90 (devedeset dana) u visini jedne proračunske osnovice u godini nastanka istog.

Članak 52.

- (1) Radnik ima pravo na pomoć u slučaju rođenja djeteta u visini jedne proračunske osnovice.

7. Troškovi službenih putovanja i dnevnice

Članak 53.

- (1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnicu i naknada troškova noćenja s doručkom.
- (2) Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:
- od 8 do 12 sati isplaćuje se 50% iznosa pune dnevnicu
 - duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnicu.
- (3) Isplata dnevnicu i putnih troškova iz prethodnih odredbi ovog članka vrši se po nalogu ravnatelja Ustanove.

8. Putni troškovi

Članak 54.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza za dolazak na posao i s posla u visini mjesečne karte javnim prijevozom.
- (2) Naknada iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se radniku mjesečno, unaprijed.

Članak 55.

- (1) Ako je ravnatelj odobrio radniku korištenje privatnog vozila u službene svrhe, nadoknadić će mu se troškovi sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

9. Osiguranje radnika

Članak 56.

- (1) Radnici moraju biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja 24 sata.
- (2) Ugovorne strane suglasne su da se dodatkom ovom Ugovoru mogu urediti i drugi oblici i prava iz kolektivnog osiguranja.
- (3) Radniku pripada pravo na premiju dopunskog i dodatnog zdravstvenog osiguranja na temelju vjerodostojne dokumentacije u iznosu najviše do godišnjeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak i podmirenog bezgotovinskim putem, prema ugovoru / polici sklopljenom između Poslodavca i pružatelja usluge osiguranja, a sukladno osiguranim sredstvima u financijskom planu Ustanove i proračunu Osnivača.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 57.

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

Članak 58.

- (1) 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
 - neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada poslodavca
 - nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca
 - povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta
 - odavanja poslovne tajne određene Zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu
 - zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti
 - nanošenja znatnije štete
 - nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovo šikaniranje
 - zloupotrebe korištenja bolovanja.
- (2) Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim člankom 116. Zakona o radu.

X. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKATI I SKUP RADNIKA

1. Sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća

Članak 59.

- (1) Bez obzira na broj radnika sindikalni povjerenik obavlja funkciju radničkog vijeća sa svim pravima i obvezama temeljem zakona, a poslodavac prema njemu ima sve obveze kao prema radničkom vijeću.

2. Međusobna prava i obveze poslodavca i sindikata

Članak 60.

- (1) Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja utvrđenih u Ustavu Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovom Ugovoru.

Članak 61.

- (1) Predstavnici poslodavca obvezuju se na partnerski odnos sa Sindikatom što podrazumijeva uzajamno uvažavanje i poštivanje, te kontinuiranu suradnju.

Članak 62.

- (1) Sindikat se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovom Ugovoru.
- (2) Sindikat je dužan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 63.

- (1) Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće sindikalni povjerenik, odnosno član izvršnog tijela po odluci Sindikata, ostvaruje u ovisnosti o broju članova Sindikata u Ustanovi i to tako da za svakog člana Sindikata ima pravo na dva sata aktivnosti s naknadom plaće tijekom kalendarske godine.
- (2) Pored broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. ovoga članka poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno članu izvršnog tijela po odluci Sindikata, omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija.

Članak 64.

- (1) Za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti u Ustanovi sindikalnom povjereniku, bez suglasnosti sindikata ne može se:
 - otkazati ugovor o radu,
 - premjestiti na druge radne poslove u okviru Ustanove bez njegove suglasnosti,
 - protiv njega pokrenuti disciplinski postupak radi povrede iz radnog odnosa.
- (2) Za vrijeme obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti prozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Članak 65.

- (1) Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada.
- (2) O zauzetim stavovima dužan je u roku 15 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat, pismenim putem.

Članak 66.

- (1) Poslodavac će sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, omogućiti neophodan pristup radnom mjestu u svrhu obnašanja njegove dužnosti te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.
- (2) Poslodavac će sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj radnika, 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 8 dana prije planiranog dana donošenja te odluke.
- (3) Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njime razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnih interesa radnika.
- (4) Gradonačelnik ili ovlašteni predstavnik Grada Bakra 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 67.

- (1) Poslodavac je dužan bez naknade, osigurati za rad Sindikata sljedeće:
 - prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka,
 - pravo na korištenje telefona, informatičke opreme i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti,
 - obračun, naplatu i dostavu sindikalne članarine, prema popisu članstva kojeg ovjerava i dostavlja sindikalni povjerenik,
 - 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.

3. Mirno rješavanje sporova

Članak 68.

- (1) Ako nastane kolektivni spor između ugovornih stranaka koji nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem provest će se postupak sukladno odredbama Zakona o radu, odnosno odredbama Pravilnika koji uređuje način izbora miritelja i provođenje postupka mirenja.

Članak 69.

- (1) Troškove mirenja i arbitraže snose obje ugovorne strane u jednakim dijelovima.

XI. ŠTRAJK

1. Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštanje štrajka

Članak 70.

- (1) Za vrijeme važenja ovog Ugovora Sindikat neće štrajkati radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena ukoliko se provode potpisane odredbe.
- (2) Zabrana štrajka iz stavka 1. ovog članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora oko izmjene ili dopune ovog Ugovora.
- (3) Ugovorne se strane za vrijeme primjene ovog Ugovora obvezuju na socijalni mir.
- (4) Iznimno dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima radnika u određenoj djelatnosti.

2. Donošenje odluke o štrajku

Članak 71.

- (1) Pri organiziranju i poduzimanju štrajka Sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.
- (2) Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost.

3. Zabrana ometanja štrajka

Članak 72.

- (1) Poslodavac ne smije sprečavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

4. Najava štrajka

Članak 73.

- (1) Štrajk se mora najaviti poslodavcu najmanje 7 dana prije početka.
- (2) 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.
- (3) Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

5. Rukovođenje štrajkom

Članak 74.

- (1) Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor Sindikata.
- (2) U ustanovama koje su uključene u štrajk mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.
- (3) Članovi štrajkaškog odbora ne mogu se odrediti da rade za vrijeme štrajka.

6. Obveze i ovlasti štrajkaškog odbora

Članak 75.

- (1) Štrajkaški odbor Sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati odvija li se štrajk na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprječavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima i obavlja druge poslove.
- (2) 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 u roku od 24 sata.

7. Poslovi koji se ne mogu prekidati

Članak 76.

- (1) Na prijedlog Poslodavca, Sindikat i Poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.
- (2) Poslovi potrebni za opsluživanje onih radnika koji dobrovoljno žele raditi, a nisu određeni za obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati, ne mogu se proglašiti poslovima koji se ne smiju prekidati.
- (3) 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.
- (4) Poslovi koji se ne smiju prekidati su njega i prehrana djece te poslovi vezani uz sigurnost i zdravlje djece.

8. Prava sudionika štrajka

Članak 77.

- (1) Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom Ugovoru i Zakonu, radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj, niti se smiju na bilo koji način prisiliti na sudjelovanje u štrajku.
- (2) Sudioniku štrajka mogu se plaća i dodaci na plaću smanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

XII. TUMAČENJE UGOVORA

1. Osnivanje i ovlasti Povjerenstva za tumačenje

Članak 78.

- (1) Ugovorne strane osnivaju zajedničko Povjerenstvo za tumačenje u roku od 30 dana od zaključenja ovog Ugovora.
- (2) Povjerenstvo se sastoji od 5 članova od čega svaka strana imenuje najviše 2 člana, a peti član je neovisan i izabire se dogovorno između dvije strane iz redova uglednih pravnika.
- (3) Povjerenstvo za tumačenje ovog Ugovora:
 - daje tumačenje odredbi ovog Ugovora,
 - prati izvršavanje ovog Ugovora i izvještava obje stranke o kršenju Ugovora,
 - obavlja druge poslove određene ovim Ugovorom.

Članak 79.

- (1) Povjerenstvo donosi svoje odluke većinom glasova o čemu potpisuju zapisnik.
- (2) Ugovorne stranke dužne su se pridržavati danog tumačenja.

Članak 80.

- (1) Na zahtjev jedne od Ugovornih strana Povjerenstvo za tumačenje dužno je dati tumačenje ovog Ugovora u roku od 30 dana od dana primitka zahtjeva.

XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 81.

- (1) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.
- (2) Ugovorna strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.
- (3) U protivnom stekli su se uvjeti za primjenu odredbi ovog Ugovora o postupku mirenja.

Članak 82.

- (1) Poslodavac je dužan uskladiti opće akte s odrednicama Ugovora, a najkasnije u roku od 60 dana nakon potpisivanja Ugovora, ako Zakonom nije propisan kraći rok.

Članak 83.

- (1) U slučaju nepoštivanja prava i obveza stranaka koje su sklopile ovaj Ugovor, svaka ugovorna strana može otkazati Ugovor.
- (2) Otkazni rok je tri (3) mjeseca od dana dostave pisanog otkaza drugoj ugovornoj strani.

Članak 84.

- (1) Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlaštene predstavnici ugovornih strana.

Članak 85.

- (1) Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme, stupa na snagu danom potpisa.

Članak 86.

- (1) Ovaj Ugovor objavit će se u „Službenim novinama Grada Bakra“.

Članak 87.

- (1) Ovaj ugovor sastavljen je u pet (5) primjeraka od kojih svaka strana zadržava dva (2) primjerka, a jedan ide državnom tijelu za registraciju.

U Bakru, 13. kolovoza 2024. godine

Za Osnivača

Za sindikalnu podružnicu

Gradonačelnik
Tomislav Klarić

Sindikalna povjerenica
Manuela Fabac

KLASA: 601-01/24-01/2
URBROJ: 2170-2-05/3-24-34

Za Ustanovu

Za Sindikat Istre, Kvarnera i Dalmacije

Ravnateljica
Irena Jelenić Aćimović

Voditelj ureda Rijeka
Vedran Sabljak