

DJEČJI VRTIĆ CVRČAK		
Primijeno	16. 2. 2022. <i>[signature]</i>	
Klasifikacijska oznaka	Org. jed.	
<i>006-04/22-01/1</i>		
Uredžbeni broj	Pril.	Vrij.
<i>1109-99-06-22-01</i>		

KOLEKTIVNI UGOVOR

za zaposlene u djelatnosti predškolskog odgoja i
obrazovanja

DJEČJI VRTIĆ CVRČAK
i
DJEČJI VRTIĆ CIPELICA
Čakovec

U Čakovcu, 04. veljače 2022.

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

GRAD ČAKOVEC, Čakovec, Kralja Tomislava 15, OIB: 44427688822, zastupan po gradonačelnici Ljerki Cividini (u daljnjem tekstu: Osnivač), s jedne strane

i

SINDIKAT OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV. br.2, OIB: 33244657811, zastupan po sindikalnim povjerenicama Ivoni Udovičić Goričanec i Ivani Kežman, s druge strane (u daljnjem tekstu: Sindikat)

i

SAMOSTALNI SINDIKAT HRVATSKE, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV. br. 2, OIB 4072057612, zastupan po tajniku Sindikata Darku Idžakoviću, s druge strane (u daljnjem tekstu: Sindikat)

sklopili su dana 04. veljače 2022. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR **za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja Hrvatske** **za Dječji vrtić Cvrčak i Dječji Vrtić Cipelica Čakovec**

I. TEMELJNE ODREDBE

Primjena Ugovor

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora, te prava iz rada i temeljem rada radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Dječjeg vrtića Cvrčak/Dječjeg vrtića Cipelica.

Ovaj Ugovor primjenjuje se neposredno na sve radnike.

Uvažavanje mišljenja Sindikata

Članak 2.

Grad Čakovec obvezuje se zatražiti mišljenje ovog Sindikata prije predlaganja i donošenja odluka koje utječu na ravnopravni položaj radnika za koje je ovaj Ugovor izvor prava. Pribavljeno mišljenje Sindikata Osnivač je dužan razmotriti i uz svoje stajalište prezentirati Upravnom vijeću, odnosno organu uprave koji donosi odluku.

Ugovorne strane

Članak 3.

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

Pod pojmom „predškolska ustanova“ u smislu odredbi ovog Ugovora podrazumijeva se predškolska ustanova Dječji vrtić Cvrčak i Dječji vrtić Cipelica.

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

Izuzetak od primjene Ugovora

Članak 4.

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

Načela pregovaranja

Članak 5.

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

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

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

Poštivanje odredbi

Članak 6.

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

II. RADNI ODNOSI

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 7.

Radnici se primaju na rad u Dječji vrtić Cvrčak/Dječji vrtić Cipelica na temelju natječaja, odnosno sukladno zakonu.

Radni se odnos u Dječjem vrtiću Cvrčak/Dječji vrtić Cipelica zasniva ugovorom o radu koji se u pravilu sklapa na neodređeno vrijeme.

Radnik se može primiti na rad bez objavljivanja natječaja kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ali najduže na 60 dana i kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana.

Rad na određeno radno vrijeme

Članak 8.

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

Probni rad

Članak 9.

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

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

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

Tijekom probnog rada otkazni rok traje sedam dana.

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

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

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

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

Ako poslodavac radniku otkaz iz stavka 4. 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 10.

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 11.

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

Uvođenje u rad pripravnika

Članak 12.

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 13.

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 u trajanju od 7 radnih dana.

Ponavljjanje stručnog ispita

Članak 14.

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.

Troškove drugog polaganja pripravničkog ispita snosi sam pripravnik.

Odredbe Zakona o pripravnicima

Članak 15.

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 16.

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.

Sredstva za provedbu stručnog usavršavanja osiguravaju se financijskim planom Dječjeg vrtića za svaku poslovnu godinu.

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

IV. RADNO VRIJEME

Radno vrijeme

Članak 17.

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

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

Radno vrijeme odgojitelja u neposrednom radu s djecom iznosi tjedno 27,5 sati, a preostalih 12,5 sati se odnosi na prateće poslove u okviru odgojno-obrazovnog rada, a što se utvrđuje u skladu s državnom pedagoškom standardu.

Raspored radnog vremena utvrđuje se Godišnjim planom i programom rada.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 18.

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

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 19.

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 20.

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

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

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

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

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih suradnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada s djecom, odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 21.

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 22.

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

Stanka se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac.

Dnevni odmor

Članak 23.

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

Tjedni odmor

Članak 24.

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

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

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

Godišnji odmor

Članak 25.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, odnosno 20 radnih dana s time da ukupni godišnji odmor ne može trajati više od 30 radnih dana u godini.

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

a) s obzirom na složenost poslova:

- poslovi VSS4 dana
- poslovi VŠS3 dana
- poslovi SSS, VKV i KV2 dana
- poslovi PKV, NKV1 dan

b) ukupni radni staž

- do 5 godina2 dan
- više od 6 do 10 godina3 dana
- više od 11 do 15 godina4 dana
- više od 16 do 20 godina5 dana
- više od 21 do 25 godina6 dana
- više od 26 do 30 godina7 dana
- više od 30 godina8 dana

c) posebni socijalni uvjeti:

- roditelj, posvojitelj ili staratelj s jednim malodobnim djetetom.....2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete.....1 dan

- samohranom roditelju djeteta do 15 godina3 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s teškoćama u razvoju,
bez obzira na ostalu djecu3 dana

Osobe s invaliditetom ostvaruju pravo na dodatnih 5 dana godišnjeg odmora s time da ukupni broj dana godišnjeg odmora ne smije prelaziti 35 radnih dana godišnje.

Osobe koje su roditelj, posvojitelj ili staratelj djeteta s teškoćama u razvoju ostvaruju pravo na dodatna 2 dana godišnjeg odmora, s time da ukupni broj dana ne smije prelaziti 32 radna dana godišnje.

Dani koji ne ulaze u trajanje godišnjeg odmora

Članak 26.

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

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

Korištenje godišnjeg odmora

Članak 27.

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

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

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekinutom trajanju ili u dva dijela.

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

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

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

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

Članak 28.

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

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 29.

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

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

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 30.

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

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

Iznimno od stavka 2. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim teškoćama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Uvažavanje potreba radnika

Članak 31.

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

Prekid godišnjeg odmora

Članak 32.

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

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

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

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

Troškovima iz stavka 4. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

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

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

Plaćeni dopust

Članak 33.

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

- a) sklapanje braka5 radnih dana
- b) rođenje djeteta.....5 radnih dana
- c) smrti člana uže obitelji (dijete, supružnik, roditelji, brat, sestra, pastorak, usvojenik, unuk).....5 radnih dana
- d) smrti člana šire obitelji (djed, baka, roditelji supružnika).....2 radna dana
- e) selidbe u isto mjesto stanovanja.....1 radni dan
- f) selidbe u drugo mjesto stanovanja.....2 radna dana
- g) teške bolesti užeg člana obitelji.....3 radna dana
- h) elementarne nepogode koja mu je oštetila imovinu.....5 radnih dana
- i) nastupanje na kulturnim i športskim priredbama.....1 radni dan
- j) polaganje stručnog ispita (prvi put).....7 radnih dana
- k) dobrovoljno davanje krvi.....1 radni dan
- l) po pozivu suda za sporove neposredno vezane uz radno mjesto..... 1 radni dan.

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

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

Plaćeni dopust odobrava se automatski za točke a) - d), te na pisanu molbu radnika za točke e) – f), a u vrijeme kada je nastupila okolnost, te se ne može koristiti naknadno kao stečeno pravo.

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

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

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

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

Razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 34.

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

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

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

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Dužnosti i obveze poslodavca

Članak 35.

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 36.

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

- biti izvješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- pozvati inspektora rada kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- 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 37.

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 38.

Poslodavac je dužan osigurati sredstva za sistematski zdravstveni pregled svih radnika, a radnik je obavezan pristupiti sistematskom pregledu svake 3 godine.

Privatnost i dostojanstvo radnika

Članak 39.

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 40.

Radnik ima pravo na ulaganje pritužbe vezano za zaštitu dostojanstva.

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

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

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

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, isti nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 4. i 5. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

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

VII. PLAĆA, DODACI NA PLAĆU I NAKNADA PLAĆE

Plaća

Članak 41.

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.

Dodaci na osnovnu plaću su dodatak za napredovanje u zvanju, dodatak za rad u skupinama po posebnom programu, dodaci za rad u posebnim uvjetima te ostali dodaci na plaću predviđeni ovim Ugovorom.

Osnovica za izračun plaće

Članak 42.

Osnovica za obračun plaća je osnovica koja je utvrđena za izračun plaća radnika u upravi Grada Čakovca.

Koeficijenti složenosti radnih mjesta

Članak 43.

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

Stručna sprema	Naziv radnog mjesta	Koeficijent			
		od 01.09.2022.	od 01.09.2023.	od 01.09.2024.	od 01.09.2025.
Magistar struke Stručni ili sveučilišni specijalist /VSS/	Stručni suradnik	1,63	1,71	1,80	1,85
	Odgojitelj	1,63	1,71	1,80	1,85
	Zdravstveni voditelj	1,63	1,71	1,80	1,85
	Voditelj računovodstva	1,63	1,71	1,80	1,85
	Viši stručni referent zaštite na radu i javne nabave	1,63	1,71	1,80	1,85
	Tajnik	1,63	1,71	1,80	1,85
Stručni ili sveučilišni prvostupnik struke /VŠS/	Odgojitelj	1,42	1,49	1,56	1,65
	Stručni referent zaštite na radu i javne nabave	1,42	1,49	1,56	1,65
	Voditelj računovodstva	1,42	1,49	1,56	1,65
	Zdravstveni voditelj	1,42	1,49	1,56	1,65
	Tajnik	1,42	1,49	1,56	1,65
SSS, KV	Odgojitelj	1,35	1,41	1,49	1,56
	Medicinska sestra	1,35	1,41	1,49	1,56
	Suradnik u predškolskom odgoju	1,35	1,41	1,49	1,56
	Administrativno-računovodstveni radnik	1,35	1,41	1,49	1,56
	Referent zaštite na radu i	1,35	1,41	1,49	1,56

	javne nabave					
	Domar 1	1,35	1,41	1,49	1,56	
	Domar 2	1,35	1,41	1,49	1,56	
	Voditelj centralne kuhinje	1,35	1,41	1,49	1,56	
	Kuhar	1,31	1,38	1,45	1,52	
		Od 01.01.2022.	Od 01.09.2022.	Od 01.09.2023.	Od 01.09.2024.	Od 1.9.2025.
PKV, NSS	Pomoćni kuhar	0,90	0,94	1,00	1,10	1,12
	Pralja – švelja	0,90	0,94	1,00	1,10	1,12
	Pralja	0,85	0,90	0,97	1,05	1,07
	Spremačica 1	0,85	0,90	0,97	1,05	1,07
	Spremačica 2	0,90	0,94	1,00	1,10	1,12
	Pomoćni radnik za njegu, skrb i pratnju	0,90	0,94	1,00	1,10	1,12

Koeficijenti sa primjenom:

- od 01.01.2022. godine odnose se na obračun plaće za siječnja 2022. godine sa isplatom u veljači 2022. godine,
- od 01.09.2022. godine odnose se na obračun plaće za rujanj 2022. godine sa isplatom u listopadu 2022. godine,
- od 01.09.2023. godine odnose se na obračun plaće za siječanj 2023. godine sa isplatom u veljači 2023. godine,
- od 01.09.2024. godine odnose se na obračun plaće za siječanj 2024. godine sa isplatom u veljači 2024. godine,
- od 01.09.2025. godine odnose se na obračun plaće za siječanj 2025. godine sa isplatom u veljači 2025. godine.

U stavku 1. ovog članka pod pojmom visoka stručna sprema (VSS) podrazumijeva se završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, kao i visoka stručna sprema koju je radnik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (Narodne novine 123/03, 105/04, 174/04, 2/07, - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13 i 101/14).

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

Obračun plaće

Članak 44.

Plaća se iskazuje u bruto iznosu.

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje ustanova odnosno poslodavac.

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

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

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

Članak 45.

Radnik ima pravo na dodatak ukoliko je temeljem drugih propisa napredovao u zvanje:

- a) mentora u iznosu od 10% osnovne plaće
- b) savjetnika u iznosu od 20% osnovne plaće.

S danom prestanka važenja zvanja, radnik od sljedećeg mjeseca gubi pravo na ovaj dodatak.

Članak 46.

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

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

Uvećanje plaće

Članak 47.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću.....40%
- za prekovremeni rad.....50%
- za rad subotom /kada je 40 sati radni tjedan raspoređen na šest dana u tjednu/.....25%
- za rad nedjeljom.....35%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata.....10%
- za smjenski rad.....10%.

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

Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca, koje radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u prijepodnevnom (prva smjena od 6 do 14 sati), poslijepodnevnom (druga smjena od 14 do 22 sata) ili noćnom (treća smjena od 22 do 6 sati) dijelu dana po osam sati u smjeni.

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

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

Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene Zakonom radnik ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50 %.

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

Posebni uvjeti rada

Članak 48.

Posebni uvjeti rada su:

- rad odgajatelja s djecom s većim teškoćama u razvoju koja imaju Rješenje Komisije za vještačenje.

Članak 49.

Odgajateljima koji rade s djecom s većim teškoćama u razvoju, tijekom pedagoške godine, temeljem ukupne količine tjednog radnog vremena provedenog u tom radu osnovna se plaća uvećava 10 %, u slučaju kada u skupini nema pomagača.

Težinu teškoće u razvoju će temeljem Rješenja Komisije za vještačenje i analize perioda opservacije odrediti stručni tim u sastavu: ravnatelj, stručni suradnici i odgajatelji skupine u koju je dijete raspoređeno.

Ostali dodaci

Članak 50.

Kad radnik obavlja uz svoj opis poslova i poslove voditelja matičnog objekta i područnih odjela, odnosno službi, osnovna plaća mu se uvećava:

- do 3 skupine..... 5 %
- od 4 do 6 skupina..... 8 %
- od 7 skupina..... 10 %

Radniku s obzirom na obim posla i stupanj odgovornosti, koeficijent složenosti radnog mjesta može se povećati za najviše 15 posto odlukom Upravnog vijeća.

Pravo iz stavka 2. ovog članka primjenjuje se do 01. siječnja 2024. godine.

Članak 51.

Radnik može koristiti najviše dva najpovoljnija dodatka na osnovnu plaću.

Nagrada za nadprosječne rezultate rada i stimulatívni dio plaće

Članak 52.

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

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

Stimulatívni dio plaće određuje ravnatelj uz suglasnost Upravnog vijeća.

Stimulatívni dio plaće ravnatelj može odrediti i na prijedlog voditelja matičnog objekta ili područnog odjela.

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

Pravo na naknadu plaće

Članak 53.

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

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obavljanja seminara i sličnih obveza od interesa za Ustanovu,
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti.

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

Članak 54.

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 sl.

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

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

Naknada plaće za vrijeme bolovanja

Članak 55.

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

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

Naknada plaće u 100 % iznosu pripada i radniku za slučaj sljedećih infektivnih bolesti u Ustanovi i to: ospice, šarlah, kozice, streptokokna angina, entero virus.

Naknada plaće za vrijeme sindikalnih aktivnosti

Članak 56.

Sindikalom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih Zakonom i Kolektivnim ugovorom, ustanova, odnosno poslodavac, dužni su isplatiti naknadu plaće kao da je radio na poslovima radnog mjesta uz normalni učinak.

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

VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Jubilarna nagrada

Članak 57.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u Dječjem vrtiću Cvrčak/Dječjem vrtiću Cipelica, i to za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 i 45 godina staža.

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

- 10 godina.....0,75 osnovnice
- 15 godina.....1 osnovnica
- 20 godina.....1,50 osnovnica
- 25 godina.....2 osnovnice
- 30 godina.....2,50 osnovnice
- 35 godina.....3 osnovnice
- 40 godina.....3,50 osnovnice
- 45 godina4 osnovnice

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

Prigodne nagrade

Članak 58.

Radniku koji u Dječjem vrtiću radi neprekidno 6 mjeseci, pripada pravo u jednoj godini na neoporezive primitke po osnovi naknada, potpora i nagrada, (uskrsnica, božićnica, naknada za godišnji odmor, novčana nagrada za radne rezultate i sl.) do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak te ukoliko su osigurana sredstvima u financijskom planu ustanove i proračunu osnivača.

Dar djetetu

Članak 59.

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

Ostale potpore

Članak 60.

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

- smrti supružnika, djeteta i roditelja,
- nastanka teške invalidnosti,
- bolovanja dužeg od 90 dana,
- za novorođeno dijete, do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

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

Uža obitelji radnika ima pravo na pomoć u slučaju smrti radnika u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Dodatak za troškove prehrane

Članak 61.

Radnik ima pravno na stalni dodatak za troškove prehrane u neto iznosu od 416,00 kuna kao neoporezivi primitak sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Pravo na dodatak iz stavka 1. ovog članka ima i radnik kada radi skraćeno radno vrijeme, ako skraćeno radno vrijeme traje četiri ili više sati dnevno, kao i u vrijeme korištenja godišnjeg odmora. Umanjuje se razmjerno vremenu spriječenosti za rad zbog bolovanja i korištenja plaćenog dopusta više od sedam dana.

Otpremnina radi odlaska u mirovinu

Članak 62.

Radniku koji odlazi u mirovinu (na osobni zahtjev ili sukladno zakonu) pripada pravo na otpremninu u visini od tri bruto osnovice za izračun plaće po ovom Ugovoru isplaćene u neto iznosu.

Pravo iz stavka 1. ovog članka primjenjuje se od 01. prosinca 2021. godine.

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 63.

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

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

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

Visina dnevnice jednaka je kao u tijelima državne uprave.

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

Terenski dodatak

Članak 64.

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

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

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

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

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

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

Dnevnicu i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 65.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla prema cjeniku županijskog javnog prijevoznika.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, naknada troškova prijevoza neće se isplatiti za dane godišnjeg odmora, roditeljnog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik nije u obavezi dolaska na posao, osim u dane službenog izostanka.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 66.

Ako radnik ima pravo korištenja privatnog automobila u službene svrha, 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.

Kada će radnik koristiti privatni automobil u službene svrhe određuje poslodavac.

IX. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Rješenja o ostvarivanju prava

Članak 67.

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

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

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

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

Zaštita radnika pred mirovinu

Članak 68.

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

Osiguranje povoljnijih uvjeta rada

Članak 69.

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac ustanove je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku drugo radno

mjesto, čije poslove je on sposoban obavljati a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima radnog mjesta na koje je prethodno bio raspoređen.

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

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

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

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Raspoređivanje radnika na druge poslove

Članak 70.

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 71.

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 72.

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 73.

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

Razlozi otkaza radniku

Članak 74.

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

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

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

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

Članak 75.

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 76.

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

Članak 77.

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 78.

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

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

Članak 79.

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

Članak 80.

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

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

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

Članak 81.

Poslodavac kao organ upravljanja ustanove, dužan je razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada. O zauzetim stavovima dužan se u roku od 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva očitovati Sindikat.

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

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

Članak 82.

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

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

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

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

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

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

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

Sindikalni predstavnik dužan se poslodavcu predstaviti odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

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

Članak 83.

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

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

Svi članovi sindikata ustanove imaju pravo jednom u 6 mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme ustanove, o čemu trebaju obavijestiti poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovito poslovanje ustanove.

Sindikalni povjerenik odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na plaćeni dopust za sindikalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 10 dana godišnje.

Članak 84.

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

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

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

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

Članak 85.

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

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

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

Članak 86.

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

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

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

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

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

Članak 87.

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

Članak 88.

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

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

XII. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Članak 89.

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

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

Postupak mirenja provodi miritelj kojeg stranke u sporu izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko socijalno vijeće ili koju sporazumno odrede.

Svaka strana u sporu imenuje po jednog člana.

Članak 90.

Postupak mirenja pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorene strane.

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

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

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

Članak 91.

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

Članak 92.

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

Članak 93.

Troškove mirenja snose obje strane.

XIII. ŠTRAJK

Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštenje štrajka

Članak 94.

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

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

Ugovorne se strane za vrijeme primjene ovog ugovora obvezuju na socijalni mir. Iznimno, dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima zaposlenih u određenoj djelatnosti.

Donošenje odluke o štrajku

Članak 95.

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 96.

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

Najava štrajka

Članak 97.

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 98.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor Sindikata.

U ustanovama koje su uključene u štrajk mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.

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

Obveze i ovlasti štrajkaškog odbora

Članak 99.

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

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

Poslovi koji se ne mogu prekidati

Članak 100.

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

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

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

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

Prava sudionika štrajka

Članak 101.

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

XIV. TUMAČENJE UGOVORA

Osnivanje i ovlasti komisije za tumačenje

Članak 102.

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 pod 2, a jednog člana imenuje Gospodarsko-socijalno vijeće.

Komisija za tumačenje ovog Ugovora:

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

Ugovorne strane su se dužne pridržavati danog tumačenja.

Sjedište komisije

Članak 103.

Sjedište komisije je u Gradu Čakovcu.

Rokovi za tumačenja

Članak 104.

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

XV. IZMJENA UGOVORA

Članak 105.

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 106.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada se potpiše ovlaštenu predstavnik Grada Čakovca i ovlaštenu predstavnicu Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske i Samostalnog sindikata Hrvatske.

Članak 107.

Ovaj Ugovor se zaključuje na određeno vrijeme od četiri (4) godine i stupa na snagu danom potpisa.

Članak 108.

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

Članak 109.

Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

Članak 110.

Ovaj Ugovor objavit će se u Službenom glasniku Grada Čakovca.

Članak 111.

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

Za Grad Čakovec
Gradonačelnica
Ljerka Cividini



Za Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske
Sindikalna podružnica
Dječji vrtić Cvrčak Čakovec
po punomoći
sindikalna povjerenica
Ivona Udovičić Gorčanec



Za Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske
Sindikalna podružnica
Dječji vrtić Cipelica Čakovec
po punomoći
sindikalna povjerenica
Ivana Kezman



Za Samostalni sindikat Hrvatske
Darko Idžaković, tajnik



KLASA: 152-01/22-01/1
URBROJ: 2109-2-01-01-22-01