

Ovaj neslužbeni pročišćeni tekst

**KOLEKTIVNOG UGOVORA  
ZA DJEČJI VRTIĆ „OLGA BAN“ PAZIN**

sadrži Kolektivni ugovor od 27.travnja 2016. (Sl. novine Grada Pazina 47/16.) te izmjene i dopune od 29.lipnja 2020.g.

Uredila: Gabrijela Krizmanić, tajnica Dječjeg vrtića Olga Ban Pazin

Pazin, 7.veljače 2022.

između

GRAD PAZIN, kao osnivač i financijer, zastupan po gradonačelniku Krulčić Renatu  
te

OPĆINE CEROVLJE, GRAČIŠĆE, KAROJBA, MOTOVUN, LUPOGLAV, TINJAN i  
SV. PETAR U ŠUMI, kao financijeri, zastupane po načelnicima

i

SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE – Sindikalna podružnica „Dječji vrtić  
Pazin“ zastupana po sindikalnom povjereniku Guštin Mirjani,

( u daljnjem tekstu: ugovorne stranke )

sklopili su dana 27. travnja 2016. godine

## **KOLEKTIVNI UGOVOR za Dječji vrtić „Olga Ban“ Pazin**

### **I. UVODNE ODREDBE**

#### Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze ugovornih stranaka, te prava iz rada i temeljem rada radnika predškolske ustanove čiji je osnivač i financijer Grad Pazin (u daljnjem tekstu: Osnivač) te Općine Cerovlje, Gračišće, Karojba, Motovun, Lupoglav, Tinjan i Sv. Petar u Šumi koje sufinanciraju rad područnih vrtića na svom području (u daljnjem tekstu: Financijeri).

#### Članak 2.

Osnivač se obvezuje zatražiti mišljenja SINDIKATA ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE (u daljnjem tekstu: Sindikat) prije predlaganja i donošenja odluka koje utječu na radnopravni položaj radnika za koje je ovaj Ugovor izvor prava.

#### Članak 3.

Pojedini pojmovi u ovom Ugovoru imaju sljedeće značenje:

POSLODAVAC je, u ime Osnivača i Financijera, predškolska ustanova.

SINDIKAT je Sindikat Istre, Kvarnera i Dalmacije ili po njegovoj odluci ovlaštena sindikalna podružnica.

PREDŠKOLSKA USTANOVA je svaka ustanova predškolskog odgoja i obrazovanja kojoj su osnivač i financijeri navedeni u glavi ovog Ugovora.

RADNICI su osobe zaposlene u predškolskoj ustanovi na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom i radnici koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika. U slučaju kad se u određenoj ustanovi djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja obavlja pored drugih djelatnosti, ovaj ugovor odnosi se samo na one radnike koji obavljaju poslove predškolskog odgoja i obrazovanja i s njima povezane poslove.

ODGOJNO – OBRAZOVNI RADNICI su radnici utvrđeni u glavi IV. Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi (odgojitelji i stručni suradnici).

#### Članak 4.

Ugovorne stranke suglasile su se da će se zalagati i rukovoditi sljedećim načelima:

- međusobne suradnje u području radnih odnosa, socijalnog osiguranja i zapošljavanja,
- promicanja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja,
- mirnog rješavanja sporova.

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

#### Članak 5.

Ugovorne stranke se obvezuju osigurati pravilnu primjenu i poštivanje odredbi ovog Ugovora i suzdržavati se akcija od koje bi štetele njegovoj provedbi.

## II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

### 1. Sklapanje ugovora o radu

#### Članak 6.

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

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito ako se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno odsutnog 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 predškolskog odgoja koji ne trpe odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, odnosno oglasa, ali ne duže od 60 dana,
- poslovima za koje se na raspisani natječaj, odnosno oglas, ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete, te se s osobom koja te uvjete ne ispunjava sklapa ugovor na određeno vrijeme, do zapošljavanja osobe koja ispunjava propisane uvjete, a najduže na 5 (pet) mjeseci,
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom i ovim Ugovorom.

#### Članak 7.

Poslodavac može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, na temelju kojih se radni odnos na istim poslovima zasniva na neprekinuto razdoblje duže od tri godine, u sljedećim 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, odnosno oglas, što se ponavlja svakih 5 (pet) mjeseci, ne javi osoba koja ispunjava tražene uvjete,
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja.

### 2. Probni rad

#### Članak 8.

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

Po zasnivanju radnog odnosa vrši se provjera stručnih i radnih sposobnosti radnika kroz institut probnog rada koji može trajati najviše:

- do dva mjeseca za poslove za koje se traži NKV ili PKV,
- do tri mjeseca za poslove za koje se traži III. ili IV. stupanj stručne spreme,
- do pet mjeseci za poslove za koje se traži V. ili VI. stupanj stručne spreme,
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme.

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

#### Članak 9.

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

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

Nadležno tijelo predškolske ustanove imenovat će članove komisije za praćenje rada radnika i provjere njegovih stručnih i radnih sposobnosti za vrijeme probnog rada.

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

Komisiju imenuje poslodavac, a čine je ravnatelj ili osoba koju ravnatelj za to ovlasti, osoba ili radnik iste ili srodne struke i osoba ili radnik koji ima najmanje isti stupanj stručne spreme kao i kandidat čije se znanje i sposobnosti provjeravaju.

### 3. Pripravnici

#### Članak 10.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad za koji se školovao.

Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži od IV. do VII. stupnja stručne spreme.

#### Članak 11.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno pripravnički staž može trajati najviše:

- do 6 mjeseci za poslove za koje je propisan uvjet IV. i V stupanj stručne spreme,
- do 12 mjeseci za poslove za koje se propisan uvjeti VI. i VII stupanj stručne spreme.

#### Članak 12.

Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Pripravnik mora dobiti program stažiranja i ispitnu literaturu.

Prije polaganja stručnog ispita prvi put pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje sedam radnih dana, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

#### Članak 13.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju ima pravo polagati još jednom, u roku koji ne može biti kraći od 15 dana.

Ako ni tada ne položi pripravnički ispit poslodavac mu može redovito otkazati ugovor o radu.

Polovicu troškova drugog polaganja pripravničkog ispita snosi sam pripravnik.

#### **4. Provjera potrebnih znanja i sposobnosti**

##### **Članak 14.**

Postupak za utvrđivanje potrebnih znanja i sposobnosti, odnosno ostvarivanje predviđenih rezultata rada, provodi se u skladu sa zakonom, s tim da vrijeme provjere ne može trajati kraće od tri mjeseca od dana pokretanja postupka.

Postupak iz stavka 1. pokreće poslodavac te imenuje komisiju od tri člana, od kojih je jedan obvezno predstavnik Sindikata.

Sastav komisije iz prethodnog stavka ovoga članka istovjetan je sastavu komisije iz članka 9. stavka 4. i 5. ovoga Ugovora.

Provjera znanja i sposobnosti, odnosno ostvarivanja rezultata započinje danom pokretanja postupka, s tim da ne može biti pokrenuta prije proteka roka od šest mjeseci za radnike koji su duže odsustvovali s rada zbog službe u oružanim snagama, porodnog dopusta, dužeg bolovanja i slično.

Nakon izvršene provjere komisija sačinjava pismeno izvješće koje se uručuje radniku, poslodavcu i Sindikatu.

Na temelju izvješća iz prethodnog stavka nadležni organ poslodavca donosi odluku o mogućnosti rasporeda radnika na radno mjesto koje odgovara njegovim stručnim znanjima i sposobnostima, a ako takva mogućnost ne postoji, radniku može prestati radni odnos na način i pod uvjetima predviđenim Zakonom.

### **III. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA**

#### **1. Raspoređivanje radnika**

##### **Članak 15.**

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

#### **2. Preuzimanje radnika**

##### **Članak 16.**

Radi osiguranja zaposlenja radnicima predškolskih ustanova koji su utvrđeni viškom predškolska ustanova dužna je zajedničkoj komisiji, koju formiraju potpisnici ovog Ugovora, dostaviti podatke o višku radnika kao i podatke o potrebi za radnicima.

Predškolska ustanova, odnosno poslodavac ne može otkazati ugovor o radu, odnosno sklopiti ugovor o radu s novim radnicima na neodređeno ili određeno vrijeme prije nego postupe u skladu sa stavkom prvim ovoga članka.

Zajednička komisija iz stavka 1. ovoga članka broji četiri člana od kojih svaka ugovorna stranka imenuje po dva člana. Članovi komisije sporazumno određuju sjedište njenog rada i donose pravila kojima se utvrđuje način rada komisije i postupak kojeg su dužne provoditi predškolske ustanove u vezi provedbe obveza utvrđenih ovim člankom.

Sporazum o preuzimanju radnika iz prethodnog stavka obvezuje tog radnika ukoliko se radnik suglasi sa preuzimanjem.

Radnik može odbiti preuzimanje iz stavka 4. ovoga članka ukoliko mu se i pored zadovoljavanja uvjeta iz prethodnog stavka bitno otežaju uvjeti života ( skrb o maloljetnoj djeci na školovanju, bolest radnika ili člana obitelji i sl.). Tada radnik zadržava prava predviđena za radnika

utvrđenog viškom u stavku 1. ovoga članka, dok u slučaju neopravdanog odbijanja preuzimanja radniku prestaje radni odnos danom konačnosti takve odluke.

## **IV. RADNO VRIJEME**

### **1. Puno radno vrijeme**

#### Članak 17.

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

Radno vrijeme odgojno obrazovnih djelatnika u neposrednom radu s djecom iznosi tjedno 27,5 sati neposrednog rada s djecom.

### **2. Nepuno radno vrijeme**

#### Članak 18.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada narav i opseg posla, odnosno organizacija rada, ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

Rad u nepunom radnom vremenu može se raspodijeliti u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

### **3. Skraćeno radno vrijeme**

#### Članak 19.

Raspored radnog vremena radnika koji rade skraćeno radno vrijeme zbog umanjena radne sposobnosti temeljem rješenja nadležnog tijela, njege djeteta do tri godine starosti ili njege djeteta sa teškoćama u razvoju određuje se ugovorom između ravnatelja predškolske ustanove i radnika koji rade skraćeno radno vrijeme.

### **4. Prekovremeni rad**

#### Članak 20.

O uvođenju prekovremenog rada radnika poslodavac je obvezan pismeno izvijestiti poslodavac najkasnije jedan dan unaprijed.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo unaprijed predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu poslodavcu, zamjene nenazočnog radnika u procesu rada i drugim sličnim slučajevima, radnik je dužan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

#### Članak 21.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radniku koji radi sa skraćenim radnim vremenom iz zdravstvenih razloga,
- malodobnom radniku,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege djeteta s teškoćama u razvoju.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad može raditi prekovremeno trudnica, majka djeteta do tri godine starosti, te samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti.

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se ravnatelju.

## **5. Raspored radnog vremena**

### **Članak 22.**

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana, u pravilu od ponedjeljka do petka.

U slučaju utvrđene potrebe roditelja i djece za korištenjem programa subotom mora se odrediti drukčiji tjedni raspored radnog vremena za potreban broj radnika.

### **Članak 23.**

Dnevno radno vrijeme radnika u pravilu se raspoređuje u jednokratnom dnevnom trajanju i jednokratnom dnevnom trajanju u smjenskom radu.

O rasporedu i promjeni radnog vremena poslodavac će obavijestiti radnike najmanje tjedan dana unaprijed.

### **Članak 24.**

Radnik je dužan započeti rad u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.

Radnik ne smije za trajanja radnog vremena napuštati radni prostor, osim ako za to ima opravdan razlog.

Opravdanost razloga iz stavka 2. ovoga članka utvrđuje ravnatelj.

## **V. ODMOR I DOPUSTI**

### **1. Stanka**

#### **Članak 25.**

Svi radnici predškolske ustanove koji rade najmanje šest sati dnevno imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta koja se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac.

Ako priroda posla ne omogućava stanku u toku rada (odgojno obrazovni radnici) poslodavac će omogućiti radniku da radi dnevno 30 minuta kraće.

### **2. Dnevni odmor**

#### **Članak 26.**

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno između dva uzastopna radna dana.

### **3. Tjedni odmor**

#### **Članak 27.**

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovoga članka može ga koristiti naknadno prema odluci poslodavca.

#### 4. Godišnji odmor

##### Članak 28.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna odnosno 20 radnih dana.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na minimum godišnjeg odmora iz stavka 1. dodaju dodatni dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima, kako slijedi:

- a) prema dužini radnog staža:
- od 0 do 5 godina 1 radni dan
  - od 5 do 10 godina 2 radna dana
  - od 10 do 15 godina 3 radna dana
  - od 15 do 20 godina 4 radna dana
  - od 20 do 25 godina 5 radnih dana
  - od 25 do 30 godina 6 radnih dana
  - od 30 do 35 godina 7 radnih dana
  - više od 35 godina 8 radnih dana.
- b) prema složenosti poslova
- radnici na poslovima s VSS 5 radnih dana
  - radnici na poslovima s VŠS 4 radna dana
  - radnici koji rade na poslovima sa SSS, u kuhinji, peglaonici, prijevozu i ložionicima 3 radna dana
  - ostali radnici 2 radna dana.
- c) prema posebnim socijalnim uvjetima:
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s malodobnom djecom 2 radna dana
  - samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku sa dvoje ili više malodobne djece 5 radnih dana
  - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju te sa kroničnom bolešću, bez obzira na ostalu djecu 5 radnih dana
  - samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku malodobnog djeteta 2 radna dana
  - osobi sa invaliditetom iznad 70% po rješenju 2 radna dana.

Navršene godine radnog staža iz točke a) ovog članka utvrđuju se na dan 31. prosinca kalendarske godine za koju radnik koristi godišnji odmor.

Bez obzira na ukupno pravo trajanja godišnjeg odmora, temeljem odredbi ovog članka, godišnji odmor ne može biti duži od 30 radnih dana.

##### Članak 29.

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

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

##### Članak 30.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprkidnom trajanju ili u dijelovima ukoliko se tako dogovori sa poslodavcem.



Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, dio godišnjeg odmora, u trajanju od najmanje dva tjedna neprekidno, mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju je ostvario pravo na godišnji odmor.

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ima pravo dva puta godišnje koristiti po jedan dan godišnjeg odmora kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana ranije.

#### 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.

#### Članak 32.

Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac polazeći od potreba organizacije rada i mogućnosti za odmor radnika.

O planu korištenja godišnjeg odmora radnika poslodavac će se savjetovati s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom.

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.

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

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

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

Troškovima iz stavka 7. ovog 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.

#### Članak 33.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način propisan člankom 28. ovog Ugovora, za svakih navršenih mjesec dana rada, u slučaju:

- da u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja nije stekao pravo na puni godišnji odmor,

- da mu radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja,

- da mu radni odnos prestane prije 1. srpnja.

Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

## 5. Plaćeni dopust

#### Članak 34.

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

– sklapanja braka

5 radnih dana

- rođenja djeteta	5 radnih dana
- sklapanja braka djeteta radnika	3 radna dana
- smrti bračnog druga, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, staratelja i unuka radnika	5 radnih dana
- smrti braće i sestara, djedova i baka radnika, te roditelja ili braće i sestara radnikovog bračnog druga	2 radna dana
- smrti ostalih srodnika: pradjedova, prabaka i praunučadi radnika, te djedova i baka radnikovog bračnog druga	1 radni dan
- selidbe radnika	3 radna dana
- otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda	5 radnih dana
- teške bolesti člana uže obitelji ili roditelja	3 radna dana
- za dobrovoljne davaoce krvi po davanju	1 radni dan
- za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste i dr.	2 radna dana

Ako se istom radniku tijekom kalendarske godine dogodi smrtni slučaj iz stavka prvog ovog članka odobrava mu se dopust u utvrđenom trajanju bez obzira na već iskorištene dane tijekom kalendarske godine.

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

#### Članak 35.

Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje za pripremanje i polaganje ispita ima pravo na plaćeni dopust do 15 dana godišnje.

Za pripremanje i polaganje završnog ispita radnik, osim plaćenog dopusta iz prethodnog stavka, ima pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta.

Ako to okolnosti zahtijevaju radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 60 dana u jednoj godini, uz prethodnu suglasnost Osnivača.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe radniku se za pripremanje i polaganje ispita može odobriti do 7 dana plaćenog dopusta godišnje.

#### Članak 36.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnost iz članka 34. ovoga Ugovora nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi.

#### Članak 37.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 34. i 35. ovog Ugovora donosi poslodavac na temelju pismenog zahtjeva radnika.

### 6. Neplaćeni dopust

#### Članak 38.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova ustanove, a osobito radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno – umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije, i to:

- za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi najmanje 5 dana
- za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi ili na fakultetu najmanje 10 dana
- za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima najmanje 5 dana
- za pripremanje i polaganje ispita zbog stjecanja posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko obrazovanje i sl.) najmanje 2 dana.

Neplaćeni dopust u trajanju dužem od 30 dana radniku se može odobriti jedino u slučaju ako se odsustvovanjem radnika bitnije ne remeti proces rada u ustanovi.

## **VI. ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU**

### **1. Zaštita radnika**

#### **Članak 39.**

Poslodavac je obavezan osigurati uvjete za očuvanje zdravlja i sigurnost radnika na radu.

Poslodavac će poduzeti mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika uključujući mjere za sprječavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Poslodavac je obavezan prije uvođenja novih tehnologija informirati radnike i njihove sindikalne povjerenike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika.

Radi prilagođavanja tehničkom napretku poslodavac je obavezan planirati tehnološki razvoj proizvodnog ili radnog procesa na način da opasne tehnologije ukloni iz radnog procesa, zamjenjujući ih manje opasnim ili neopasnim.

Poslodavac je obavezan osigurati dodatne uvjete za rad invalidu u skladu s posebnim propisima.

Osnivač i financijeri su dužani osigurati finacijska sredstva za provođenje mjera iz stavka 1. do 4. ovoga članka, kao i za provođenje sistematskih zdravstvenih pregleda radnika, u opsegu i razdobljima utvrđenima medicinskom procjenom opasnosti radnih mjesta.

#### **Članak 40.**

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

- sudjelovati u planiranju uvjeta rada te kod uvođenja novih tehnologija ili uvođenja novih supstanci u radni i proizvodni proces,
- biti izvješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- biti prisutan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima radnika čiji je povjerenik,
- 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,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike na rad na siguran način.

#### **Članak 41.**

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.

Radnik je obavezan pristupiti sistematskom zdravstvenom pregledu u rokovima utvrđenim medicinskom procjenom opasnosti.

Radnik, koji u slučaju ozbiljne, prijetee 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.

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

#### Članak 42.

Kada se tijekom radnog vijeka radniku smanjuje njegova radna sposobnost zbog godina starosti, povreda na radu, invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti, poslodavac je dužan osigurati povoljnije uvjete rada za tog radnika, kao primjerice lakši posao, povoljniju normu, rad sa smanjenim fondom sati, rad na jednostavnijim poslovima i sl., bez smanjenja njegove plaće obračunate prema koeficijentu složenosti koji je radnik imao u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

Radniku kojem nedostaje najviše tri godine života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ne može prestati radni odnos bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka radnog odnosa po sili zakona.

Prigodom odlaska u mirovinu radniku, koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili navršen određeni mirovinski staž. Dokup mirovine može se provesti samo uz pristanak radnika.

Namjeru korištenja prava iz stavka 3. ovog članka radnik je dužan najaviti poslodavcu najkasnije do 15. rujna tekuće godine za iduću fiskalnu odnosno iduću kalendarsku godinu.

#### Članak 43.

Naknada plaće koja radniku invalidu rada pripada od dana nastanka invalidnosti ili radniku od dana utvrđene opasnosti od nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može se isplatiti u iznosu nižem od plaće obračunate prema koeficijentu složenosti ili platnom razredu koji je radnik imao u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

#### Članak 44.

Poslodavac je obavezan radniku, koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti nastale povredom na radu bez krivnje radnika ili profesionalnog oboljenja, isplatiti plaću za skraćeno radno vrijeme i naknadu u visini razlike između naknade koju ostvaruje po propisima invalidsko-mirovinskog osiguranja i plaće obračunate prema koeficijentu složenosti i platnog razreda koji je radnik imao u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

## 2. Zaštita privatnosti radnika

#### Članak 45.

Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada.

Prikupljaju se i vode sljedeći podaci:

- ime i prezime radnika,
- OIB,

- spol,
- dan, mjesec i godina rođenja,
- mjesto rođenja, općina-grad i županija,
- prebivalište i adresa ( mjesto, općina-grad i županija ),
- mjesto rada ( mjesto, općina-grad i županija ),
- zanimanje,
- školska sprema,
- stručno obrazovanje,
- poslovi, radno mjesto na kojem radnik radi,
- radno vrijeme radnika u satima,
- radni staž do zaposlenja kod poslodavca,
- da li je ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme,
- da li je radnik invalid rada ili umirovljenik,
- zaposlenje kod drugog poslodavca,
- datum zasnivanja radnog odnosa,
- datum prestanka radnog odnosa,
- razlog prestanka radnog odnosa.

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

#### Članak 46.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

O prikupljanju, obradi, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku poslodavac će donijeti odluku, uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika, kao i imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.

### **3. Zaštita dostojanstva radnika**

#### Članak 47.

Poslodavac je dužan osigurati uvjete rada u kojima radnici za vrijeme obavljanja posla 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 doticaj u obavljanju svojih poslova.

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.

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.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju povredu obveza iz radnog odnosa.

#### Članak 48.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika ( u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba ).

Ovlaštena osoba mora uživati povjerenje radnika.

Odluke koje ovlaštena osoba donese u postupku zaštite dostojanstva radnika smatraju se odlukama poslodavca.

#### Članak 49.

Postupak za utvrđivanje postojanja uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja pokreće se na zahtjev oštećenog radnika, a može se pokrenuti i na zahtjev drugih radnika, ovlaštene osobe ili poslodavca, ukoliko postoji osnovana sumnja o postojanju uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Poslodavac ili ovlaštena osoba dužni su najkasnije u roku od osam dana, a u težim slučajevima u roku od tri dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Radnik, za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je istinito i u potpunosti iznijeti sve okolnosti djela za koje se tereti.

Odbijanje radnika da postupi prema prethodnom stavku ovoga članka smatrat će se radnikovim skrivljenim ponašanjem.

#### Članak 50.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Postupak za zaštitu dostojanstva radnika provodi se u potpunoj diskreciji, uz pažljivo evidentiranje svih sastanaka i koraka tog postupka.

U postupak zaštite dostojanstva radnika mogu se uključiti i osobe koje mogu savjetodavno pomoći izloženim radnicima.

Sve osobe uključene u postupak zaštite dostojanstva radnika dužne su čuvati tajnost podataka utvrđenih u postupku. Odavanje navedenih podataka predstavlja povredu radne, odnosno ugovorne obveze.

Dokumentacija o postupcima zaštite dostojanstva radnika čuva se u tajništvu poslodavca, izdvojeno od ostale dokumentacije.

Uvid u navedenu dokumentaciju moguće je ostvariti samo uz prethodno odobrenje poslodavca ili ovlaštene osobe, ukoliko za to postoji opravdan razlog, a o svakom pojedinom slučaju uvida u dokumentaciju tajnik poslodavca dužan je sačiniti službenu zabilješku.

Službena zabilješka iz prethodnog stavka ovoga članka mora sadržavati podatke o osobi koja je ostvarila uvid u dokumentaciju, datum uvida, podatke o osobi koja je uvid odobrila, te razloge zbog kojih je odobren uvid u dokumentaciju.

Prije stavljanja na uvid dokumentacije iz stavka 5. ovoga članka tajnik će od osobe kojoj je uvid u dokumentaciju odobren zatražiti pisanu izjavu o obvezi čuvanja tajnosti podataka.

#### Članak 51.

Ako poslodavac ili ovlaštena osoba u propisanom roku ne poduzmu mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje su poduzeli nedovoljne ili očito 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.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Radnik koji je prekinuo rad iz razloga navedenih u stavku 1. ovoga članka, a koji nije s tim u vezi pravodobno zatražio zaštitu pred nadležnim sudom, čini povredu obveza iz radnog odnosa i nema pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada..

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

#### Članak 52.

Ako se nakon provedenog postupka utvrdi da su navodi iz pritužbe neistiniti ista će biti odbijena kao neosnovana.

Ako je pritužba podnesena s očitom namjerom da se drugome naštetiti, takvo ponašanje smatrat će se uznemiravanjem i podnositelju će biti izrečena jedna od mjera utvrđenih u stavku 4. članka 54. ovog Ugovora.

#### Članak 53.

Ukoliko se nakon provedenog postupka ne uspiju prikupiti dokazi o postojanju uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ali i dalje postoji osnovana sumnja u mogućnost postojanja takvog ponašanja, poduzet će se odgovarajuće mjere za zaštitu radnika, a ponašanje potencijalnog uznemiravatelja bit će predmetom pojačanog nadzora.

#### Članak 54.

Ako se u provedenom postupku utvrdi postojanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavac, odnosno ovlaštena osoba, razmotrit će poduzimanje odgovarajućih mjera za zaštitu oštećenog radnika, kao i mjera prema počinitelju.

Mjerama zaštite oštećenog radnika mora se osigurati trenutni prekid uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, te poduzimanje potrebnih preventivnih mjera kako bi se otklonila svaka mogućnost da se takvo ponašanje ubuduće ponovi.

Prije poduzimanja mjera prema počinitelju poslodavac, odnosno ovlaštena osoba će o tome pribaviti mišljenje oštećenog radnika, a sve u cilju zaštite njegovog dostojanstva.

Mjere koje se mogu poduzeti prema počinitelju su:

- pismena opomena zbog povrede radnih obveza, uz upozorenje na mogućnost otkaza ugovora o radu za slučaj nastavka kršenja tih obveza,
- pismena opomena zbog povrede radnih obveza i premještaj na drugo mjesto rada,
- otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora,
- izvanredni otkaz ugovora o radu.

## VII. PLAĆE I NAKNADE

### 1. Plaće

#### Članak 55.

Poslodavac će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,
- dodatka na radni staž,
- stalnog dodatka na plaću
- dodatka na plaću za rad u posebnim situacijama.

#### Članak 56. (izmjena KU od 29.6.2020.)

Osnovna plaća radnika, za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojem radnik radi, predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova.

Osnovica za obračun osnovne plaće utvrđuje se u iznosu od =4.062,51 kuna.

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 85% plaće radnog mjesta za koje se priprema.

Sredstva za plaće osiguravaju se iz proračuna Osnivača i financijera.

Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta, utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada, određuju se kako slijedi:

**Radno mjesto** **Koeficijent**

r.b	Naziv radnog mjesta	koeficijent
1	ravnatelj	2,83
2	Stručni suradnik-savjetnik	2,07
3	Stručni suradnik - mentor	2,03
4	Odgojitelj - savjetnik	1,92
5	Stručni usradnik	1,89
6	Odgojitelj - mentor	1,89
7	Voditeljica računovodstva	1,76
8	odgojitelj	1,76
9	Medicinska sestra	1,76
10	tajnik	1,76
11	Materjalni knjigovođa	1,54
12	Administrativno-računovodstveni radnik	1,54
13	Glavni/a kuharica (kuharica 1))	1,54
14	Kuhar/ica	1,43
15	Domar-ložač, domar-ekonom	1,43
16	Kuhar/ica u područnom vrtiću	1,31
17	Pomoćna kuhar/ica	1,06
18	Spremač/ica, pralja	1

Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti radnog mjesta za radni staž i to:

- od započetih 20 do navršenih 29 godina za 4%
- od započetih 30 godina do navršenih 34 godine za 8%
- od započetih 35 godina i dalje za 10%.

Ako radnik, pored poslova i zadaća radnog mjesta za koji ima sklopljen ugovor o radu, po nalogu ravnatelja privremeno obavlja poslove i radne zadaće odsutnog radnika ima pravo na plaću tog radnog mjesta, ukoliko je za radnika povoljnija, a razmjerno obimu i vremenu obavljanja tih poslova.

#### Članak 57.

Osnovna plaća radnika uvećava se za svaku navršenu godinu radnog staža (minuli rad) za 0,5%.

Pod minulim radom podrazumijeva se vrijeme koje je radnik proveo u radnom odnosu, odnosno ukupan efektivni radni staž radnika, a ne ukupan mirovinski staž.

#### Članak 58.

Radnik ima pravo na povećanje plaće u sljedećim slučajevima:



- za rad noću za 50 %,
- za rad na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom radnik ima pravo na naknadu plaće za blagdan plus plaću za odrađene sate rada uvećanu za 50 % (primici se kumuliraju),
- za rad subotom 25%,
- za rad nedjeljom 35%,
- za prekovremeni rad za 50 %,
- za smjenski rad u drugoj smjeni 10%,
- za dvokratni rad sa prekidom dužim od jednog sata za 10 %.

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

Za vrijeme provedeno na pasivnom dežurstvu (pripravnosti za rad), utvrđeno temeljem službene evidencije o satima provedenim na pasivnom dežurstvu, radniku se isplaćuje naknada od 10% satnice redovnog rada u tekućem mjesecu za svaki sat pasivnog dežurstva.

Radnik ostvaruje pravo na povećanje plaće za sate rada ukoliko:

- vodi studenta na stručnoj praksi za 5%,
- vodi pripravnika za 10%.

U posljednjoj godini rada, prije odlaska u mirovinu, radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće za 10% na bazi osnovice iz članka 56. bez umanjena temeljem Sporazuma. Radnik mora pravovremeno pismeno izvjestiti poslodavca o svojoj namjeri za odlazak u mirovinu kako bi počeo ostvarivati ovo pravo.

#### Članak 59.

Prekovremenim radom priznaju se samo odrađeni sati odgojitelja iznad norme neposrednog rada s djecom, odnosno odrađeni sati ostalih radnika iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom tijekom godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Ostvareni sati prekovremenog rada u pravilu se preračunavaju u slobodne dane, u omjeru 1:1,5, i koriste se za vrijeme zimskih praznika ili ljetnog odmora, a samo iznimno, ukoliko radnik iste nije u mogućnosti iskoristiti zbog potrebe organizacije rada, odlukom poslodavca prekovremeni sati isplaćuju se uz plaću.

#### Članak 60.

Plaća se isplaćuje u novcu za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća, dodaci na plaću i naknada plaće isplaćuju se najkasnije do 15. dana u tekućem mjesecu, za prethodni mjesec.

Na zahtjev radnika poslodavac je obvezan iz plaće radnika obustavljati i podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama.

## 2. Naknada plaće

#### Članak 61.

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

- 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 62.

Za rad u radničkom vijeću predstavnik radnika, odnosno sindikalni povjerenik, ima pravo na naknadu plaće za broj sati utvrđen ovim Ugovorom ili sporazumom poslodavca i radničkog vijeća – sindikata, u visini prosječne satnice ostvarene za sate rada u mjesecu za koji mu pripada naknada.

#### Članak 63.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolesti do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 90 % od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu prije nego je započeo bolovanje.

Naknada u 100% iznosu osnovne plaće pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

### VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

#### 1. Regres za godišnji odmor

##### Članak 64.

Radniku se može isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora koji ne može biti veći od polovice iznosa prigodne godišnje nagrade utvrđene Pravilnikom o porezu na dohodak.

Regres iz stavka 1. ovog članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

#### 2. Otpremnina za odlazak u mirovinu

##### Članak 65.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri prosječne mjesečne plaće isplaćene radnicima u RH u prethodna tri mjeseca prije radnikovog umirovljena, ali ne manje od neoporezivo iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

#### 3. Jubilarne nagrade

##### Članak 66.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u ustanovi, odnosno njenim pravnim prednicima i to za navršениh:

– 10 godina	1,05 osnovice
– 15 godina	1,25 osnovice
– 20 godina	1,45 osnovice
– 25 godina	1,65 osnovice
– 30 godina	2,10 osnovice
– 35 godina	2,50 osnovice
– 40 godina	3,35 osnovice.

Osnovica za isplatu jubilarne nagrade iznosi najmanje =3.061,27 kn i istovjetna je osnovici koju imaju radnici u gradskoj upravi Grada Pazina utvrđenoj Kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike. Ukoliko se navedena osnovica izmjeni automatski se mijenja i osnovica za isplatu jubilarnih nagrada.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je stekao pravo na jubilarnu nagradu.

#### 4. Poklon djeci radnika

#### Članak 67.

U povodu Dana Svetog Nikole radniku se mogu isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti, u najvećem iznosu na koji se prema važećim propisima ne plaća porez na dohodak.

Naknada se može isplatiti do kraja godine u kojoj je dijete navršilo 15 godina života.

### 5. Božićnica

#### Članak 68.

Za Božićne blagdane radnicima se može isplatiti potpora (božićnica) u najvećem iznosu od polovice iznosa progodne godišnje nagrade utvrđene Pravilnikom o porezu na dohodak.

### 6. Dar u naravi

#### Članak 69.

Radnicima se jednom godišnje može dati dar u naravi do iznosa na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak.

### 7. Pomoć u posebnim slučajevima

#### Članak 70.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika: 3 prosječne mjesečne plaće i troškove pogreba,
- smrti supružnika, djeteta i roditelja: 1 prosječna mjesečna plaća isplaćena po radniku u prethodna tri mjeseca u RH.

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. ovog članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do iznosa dvije prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u prethodna tri mjeseca.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć, jedanput godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:

- |  |                            |
|--|----------------------------|
| – nastanka teške invalidnosti radnika                    | 1 prosječne mjesečne plaće |
| – bolovanja radnika dužeg od 90 dana                     | 1 prosječna mjesečna plaća |
| – nastanka teške invalidnosti djece i supružnika radnika | =2.500,00 kuna             |

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

### 8. Troškovi službenih putovanja i dnevnice

#### Članak 71.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji ili inozemstvu pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, troškovi noćenja i dnevnica sukladno odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.

### 9. Terenski dodatak

#### Članak 72.

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 isplaćuje se dnevno u visini utvrđenoj 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 zahtjeva 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 boravi na terenu.

## **10. Osiguranje radnika**

### **Članak 73.**

Radnici mogu biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja, posljedica ozljeda na radu i profesionalnih bolesti za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodno vrijeme tijekom 24 sata policom osiguranja, a koja mora sadržavati i pravo na preventivni liječnički pregled jednom godišnje.

Financijska sredstva za osiguranje radnika iz prethodnog stavka ovoga članka dužan je osigurati osnivač i financijeri.

Ugovorne stranke suglasne su da se aneksom ovom Ugovoru mogu urediti i drugi oblici i prava iz kolektivnog osiguranja.

## **11. Putni troškovi**

### **Članak 74.**

Pravo na ime putnih troškova u iznosu od =100,00 kuna mjesečno imaju svi radnici Vrtića.

Ako je udaljenost od adrese stanovanja do mjesta rada veća od 3 kilometra, a najviše do 20 kilometara, u jednom pravcu, radnici imaju pravo na povećanje naknade putnih troškova za dolazak i odlazak sa posla u visini od =1,50 kuna po kilometru.

(Napomena: III. izmjenama i dopunama Pravilnika o radu od 27.9.2018.-primjena povoljnijeg prava za radnika)

„Ako je udaljenost od adrese stanovanja do mjesta rada veća od 3 kilometra, a najviše do **50** kilometara, u jednom pravcu, radnici imaju pravo na povećanje naknade putnih troškova za dolazak i odlazak sa posla u visini od =1,50 kuna po kilometru.“)

Naknada za troškove prijevoza isplaćuje se radnicima jednom mjesečno prilikom isplate plaće, a prema evidenciji o prisutnosti na radu.

### **Članak 75.**

Ako radnik ima pravo korištenja privatnog automobila u službene svrhe, naknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak. Kada će radnik koristiti privatni automobil u službene svrhe određuje poslodavac.

## **IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **1. Načini prestanka ugovora o radu**

#### **Članak 76.**

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

## **2. Redoviti otkaz poslodavca**

### Članak 77.

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

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, neopravdanog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija 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
- nanošenje znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovog šikaniranja,
- zloupotrebe korištenja bolovanja.

## **3. Posebne odredbe o prestanku radnog odnosa odgojitelja i stručnih suradnika**

### Članak 78.

Odgojitelj i stručni suradnik kojem se tijekom radnog odnosa naruši psihofizičko stanje do te mjere da bitno smanjuje njegovu radnu sposobnost, upućuje se na liječnički pregled.

Odluku o upućivanju na liječnički pregled donosi upravno vijeće poslodavca na prijedlog ravnatelja.

Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove, odnosno ordinacije medicine rada, potvrdi da je radna sposobnost odgojitelja ili stručnog suradnika bitno narušena, poslodavac donosi odluku kojom se odgojitelj ili stručni suradnik oslobađa rada s djecom te ga se, ako postoji mogućnost, raspoređuje na radno mjesto prema preostalim radnim sposobnostima.

Odgojitelju i stručnom suradniku prestaje radni odnos i u slučaju:

- ako ne položi stručni ispit u propisanom roku, istekom zadnjega dana zakonskog roka,
- ako za vrijeme trajanja radnog odnosa odgojitelj ili stručni suradnik budu pravomoćno osuđeni za kazneno djelo protiv dostojanstva ličnosti i morala, kazneno djelo protiv braka, obitelji i mladeži, kazneno djelo protiv života i tijela, te za kazneno djelo protiv Republike Hrvatske ili ako im bude izrečena sigurnosna ili zaštitna mjera zabrane obavljanja djelatnosti odgoja i naobrazbe.

## **4. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijek otkaznog roka**

### Članak 79..

Otkaz mora imati pisani oblik.  
Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.  
Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.  
Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja porodnog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad sa skraćenim radnim vremenom roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

## **5. Otkazni rokovi**

### Članak 80.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je određen ovisno o vremenu provedenom u radnom odnosu kod poslodavca:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno godinu dana,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno dvije godine,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno pet godina,
- četiri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno deset godina,
- pet mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno petnaest godina
- šest mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno dvadeset i više godina.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. ovoga članka.

## **6. Otpremnina**

### Članak 81.

Radnik kojemu se otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog radu ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se najkasnije sa posljednjom plaćom radnika.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu njezina visina određuje se u iznosu od jedne polovice prosječne mjesečne plaće radnika u prethodna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

Radnik iz prethodnog stavka ovoga članka koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

### Članak 82.

Kao rad kod istoga poslodavca smatra se neprekidni rad proveden kod poslodavca iz članka 3. ovog Ugovora i njegovim pravnim prednicima.

## **7. Zaštita prava radnika**

### Članak 83.

Odluke poslodavca koje se dostavljaju radniku moraju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili naznaku da je odluka konačna.

## **X. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKATI I SKUP RADNIKA**

## **1. Radničko vijeće**

### Članak 84.

Poslodavac će, ako radnici odluče utemeljiti radničko vijeće, osigurati potrebne uvjete za rad radničkog vijeća.

Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća uredit će se sporazumom između radničkoga vijeća i poslodavca.

Ravnatelj je odgovoran za pravodobno dostavljanje podataka radničkom vijeću u slučajevima kada je zakonom propisana obveza obavješćivanja, prethodnog savjetovanja ili pribavljanja suglasnosti radničkog vijeća na određene odluke.

## **2. Sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća**

### Članak 85.

Ako radnici ne utemelje radničko vijeće njegova prava i obveze ima sindikalni povjerenik.

## **3. Međusobna prava i obveze poslodavca i sindikata**

### Članak 86.

Poslodavac se obvezuje se da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja utvrđenih konvencijama Međunarodne organizacije rada.

### Članak 87.

Predstavnici poslodavca obvezuju se na partnerski odnos sa Sindikatom što podrazumijeva uzajamano uvažavanje i poštivanje, te kontinuiranu suradnju.

### Članak 88.

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

### Članak 89.

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

Pored broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. ovoga članka poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija.

### Članak 90.

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

Sindikalnog povjerenika u ustanovi, odnosno kod poslodavca, za vrijeme obnašanja dužnosti i 10 mjeseci po isteku obavljanja dužnosti, ne može se bez suglasnosti Sindikata:

- premjestiti u okviru iste ustanove, odnosno u drugu ustanovu istog poslodavca, odnosno kod drugog poslodavca,
- utvrditi kao višak zaposlenih,
- premjestiti ga na nepovoljnije radno mjesto.

### Članak 91.

Poslovodna tijela i tijela upravljanja poslodavca obvezna su razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada. O zauzetim stavovima dužni su u roku 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvjestiti Sindikat.

Čelnik upravnog tijela Grada nadležan za pitanja koordinacije kolektivnog pregovaranja primit će na zahtjev predsjednika Sindikata i sindikalnog povjerenika, ako je riječ o pitanjima sindikalne aktivnosti i materijalnim interesima radnika.

#### Članak 92.

Poslovodno tijelo poslodavca je obvezno 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.

Poslovodno tijelo poslodavca je također obvezno 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 15 dana prije planiranog dana donošenja te odluke.

Poslovodno tijelo poslodavca obvezno je primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika, po mogućnosti odmah ili najkasnije u roku od tri dana.

Poslovodno tijelo poslodavca obvezno je 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, zakonom i drugim Kolektivnim ugovorom.

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

Sindikalni predstavnik dužan se poslodavcu predstaviti odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

#### Članak 93.

Poslodavac je dužan bez naknade, osigurati za rad Sindikata najmanje sljedeće uvjete:

- prostoriju za sindikalni rad u pravilu odvojenu od mjesta rada 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 i drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obračuna plaća i doznačivanja članarine na račun Sindikata, a temeljem pisane izjave člana Sindikata.

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

#### Članak 94.

Najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživaju zaštitu iz Zakona i ovoga 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 95.

Ako radničko vijeće nije izabrano, sva njegova ovlaštenja i prava preuzimaju jedan ili više sindikalnih povjerenika, o čemu odlučuje Sindikat u ustanovi.

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

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

Kada zamjenjuje radničko vijeće sindikalni povjerenik, odnosno članovi sindikalnog vijeća, imaju 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 poslodavcem, sporazum o odnosima između poslodavca i radničkog vijeća predviđene odredbama Zakona o radu.

### **4. Radničko vijeće i štrajk**

#### Članak 96.

Članovi radničkih vijeća, članovi Sindikata, odnosno sindikalni povjerenici, mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti uključujući i organiziranje štrajka, ali ne u ime radničkog vijeća već isključivo u ime Sindikata.

### **5. Mirno rješavanje sporova**

#### Članak 97.

Ako nastane kolektivni spor između ugovornih stranaka koji nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem provest će se postupak mirenja.

Mirenje se provodi sukladno odredbama Zakona o radu.

### **6. Rokovi mirenja**

#### Članak 98.

Ugovorne stranke moraju u roku od 24 sata dati prijedlog svoga člana mirovnog vijeća.

Ako se ugovorne stranke ne dogovore drukčije, mirovno vijeće treba svoj prijedlog donijeti najkasnije u roku od pet dana od dana pokretanja postupka mirenja.

### **7. Prihvat i učinci mirenja**

#### Članak 99.

Ugovorne stranke mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, o čemu se moraju izjasniti prvog idućeg radnog dana nakon primitka prijedloga.

Ako se neka stranka ne izjasni o prijedlogu mirovnog vijeća u roku iz prethodnog stavka ovoga članka, smatra se da ga nije prihvatila.

Prijedlog koji prihvate obje ugovorne stranke ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

## **8. Arbitraža**

### Članak 100.

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

Ako u djelatnosti predškolskog odgoja i naobrazbe štrajk bude ograničen zakonom, u slučaju kolektivnog spora, spor će se povjeriti arbitraži.

Sastav, način odlučivanja te rokovi arbitraže u slučaju iz stavka 1. ovoga članka posebno će se ugovoriti.

## **9. Troškovi**

### Članak 101.

Troškove mirenja i arbitraže snose obje stranke na jednake dijelove.

## **10. Posredovanje**

### Članak 102.

Ugovorne stranke mogu dogovoriti da spor pokušaju riješiti posredovanjem trećih.

## **XI. ŠTRAJK**

### **1. Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštanje štrajka**

#### Članak 103.

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, za slučaj spora oko izmjene ili dopune ovog Ugovora te neisplate plaće i drugih materijalnih prava radnika.

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

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 104.

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.

Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja u svezi sa štrajkom koja nisu riješena ovim Ugovorom, primijenit će se pravila Sindikata.

### **3. Zabrana ometanja štrajka**

#### Članak 105.

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

### **4. Najava štrajka**

#### Članak 106.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najmanje 7 dana prije početka.

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.

## **5. Rukovođenje štrajkom**

Članak 107.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor Sindikata.

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

Članovi štrajkaškog odbora ne mogu se odrediti da rade za vrijeme štrajka.

## **6. Obveze i ovlasti štrajkaškog odbora**

Članak 108.

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.

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

Članak 109.

Na prijedlog poslovnog tijela poslodavca Sindikat i poslovno tijelo poslodavca sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

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

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

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

## **8. Prava sudionika štrajka**

Članak 110.

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

# **XII. TUMAČENJE UGOVORA**

## **1. Osnivanje i ovlasti komisije za tumačenje**

Članak 111.

Ugovorene stranke osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje u roku od 30 dana od zaključenja ovog Ugovora, koja broji 4 člana od kojih svaka stranka imenuje po 2 predstavnika.

Komisija za tumačenje ovog Ugovora:

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

- obavlja druge poslove određene ovim Ugovorom.

#### Članak 112.

Komisija donosi svoje odluke većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika komisije.

Ugovorne stranke dužne su se pridržavati danog tumačenja.

Sjedište komisije je pri Poslodavcu.

#### Članak 113.

Na zahtjev jedne od ugovornih stranaka komisija za tumačenje dužna je dati tumačenje ovog Ugovora u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

### **XIII. IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA**

#### **1. Izmjena i dopuna Ugovora**

##### Članak 114.

Svaka ugovorna stranka može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

U ime Sindikata prijedlog izmjena i dopuna ovog Ugovora podnosi pregovarački odbor.

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

#### **2. Otkaz ugovora**

##### Članak 115.

Svaka ugovorna stranka može u pisanom obliku otkazati ovaj Ugovor.

Otkazni rok iznosi tri mjeseca.

#### **3. Zaključivanje kolektivnog ugovora**

##### Članak 116.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici Osnivača te Financijera i ovlašteni predstavnik Sindikata.

##### Članak 117.

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

##### Članak 118.

Svaka ugovorna stranka snosi svoje troškove vezane za tumačenje odredbi i praćenja primjene ovog Ugovora te pripreme rada i mirovnih komisija i arbitraža.

### **XIV. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE**

##### Članak 119.

Ovaj Ugovor sastavljen je u dvanaest ( 12 ) istovjetnih primjeraka.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisivanja, a primjenjuje se od 01. svibnja 2016. godine.

Stupanjem na snagu ovog Ugovora prestaju važiti Kolektivni ugovor za radnike Dječjeg vrtića „Olga Ban“ Pazin sklopljen 17.siječnja 2012. godine, KLASA: 601-01/12-01/01 URBROJ: 2163/01-05-03-12-2.

ZA OSNIVAČA I FINANCIJERA:

Grad Pazin  
Renato Krulčić

ZA SINDIKAT:

Sindikalna podružnica „Dječji vrtić Pazin“  
Guštin Mirjana/Patricia Putinja

ZA FINANCIJERE:

Općina Cerovlje  
Emil Daus

Općina Gračišće  
Ivan Mijandrušić

Općina Karojba  
Alen Rosić

Općina Motovun  
Tomislav Pahović

Općina Lupoglav  
Franko Baxa

Općina Tinjan  
Goran Hrvatin

Općina Sv. Petar u Šumi  
Mario Bratulić