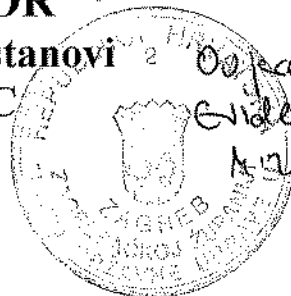


Temeljem članka 253. Zakona o radu ( Narodne novine 149/2009. pročišćeni tekst) Grad Vrbovec, kao osnivač predškolske ustanove, zastupan po gradonačelniku Vladimiru Bregoviću, ing. građ. i Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske, zastupan po v.d. predsjednice Snježani Prebežić, sklopili su dana 07. prosinca 2010. godine

## **KOLEKTIVNI UGOVOR** **za zaposlene u predškolskoj ustanovi** **DJEČJI VRTIĆ VRBOVEC**



### **I. Opće odredbe**

#### 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 zaposlenih u Dječjem vrtiću Vrbovec.

#### Članak 2.

Pod pojmom «poslodavac» u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se predškolska ustanova Dječji vrtić Vrbovec kojoj je osnivač Grad Vrbovec.

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

Pod pojmom «radnik» razumijevaju se radnici zaposleni na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim i skraćenim radnim vremenom i radnici koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

#### Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se uvijek osim ako je pravilnikom o radu, ili Zakonom, za radnika nešto povoljnije riješeno.

#### Članak 4.

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,
- mirnog rješavanja sporova.

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

Potpisom ovog Ugovora ne može biti umanjeno ni jedno do sada stečeno pravo radnika.

Potpisnici se obvezuju osigurati pravilnu primjenu i poštivanje odredaba ovog Ugovora i suzdržavati se akcija koje bi štetile njegovoj provedbi.

### **II. Prestanak ugovora o radu**

#### Članak 5.

Bez prethodne suglasnosti Radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika, ne može se otkazati ugovor o radu:

- \* radniku s najmanje 5 godina pred starosnu mirovinu
- \* trudnici, odnosno majci koja doji dijete
- \* samohranom roditelju malodobnog djeteta
- \* roditelju s troje ili više djece do petnaest godina starosti odnosno djece na redovnom školovanju
- \* roditelju djeteta s teškoćama u razvoju
- \* profesionalno oboljeloj ili invalidnoj osobi.

#### Članak 6.

Svi radnici kojima je ugovor o radu prestao zbog tehničkih, organizacijski ili gospodarskih razloga imaju prednost pri zapošljavanju kod poslodavca.

#### Članak 7.

Svatom radniku kojem se otkazuje ugovor o radu, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina ako se ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada kod poslodavca, u visini pola prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Otpremnina iz prethodnog stavka isplaćuje se najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

Kada otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore, a kada otkazuje poslodavac otkazni rok se utvrđuje sukladno Zakonu o radu.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada osam sati tjedno radi traženja novog zaposlenja.

### III. Radno vrijeme

#### Članak 8.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

Radno vrijeme odgojno - zdravstvenih radnika u neposrednom radu s djecom iznosi 28,5 sati tjedno, a prateći poslovi 11,5 sati tjedno.

#### Članak 9.

Dežurstvo u ustanovi smatra se jednakovrijednim radom kao i redovan rad.

#### Članak 10.

Raspored radnog vremena na pojedine dane u tjednu, početak i završetak dnevnog radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme odmora utvrđuje poslodavac nakon savjetovanja sa Radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom.

Plan godišnjeg fonda sati izrađuje se u skladu s tjednim fondom sati utvrđenim ovim Ugovorom.

Svako odstupanje od utvrđenog radnog vremena, a koje nije preraspodjela radnog vremena, predstavlja prekovremeni rad koji može iznositi najviše 10 sati tjedno.

Poslodavac mora izvijestiti radnike o radu i promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada (odsutnosti radnika zbog bolesti).

## **IV. Odmori i dopusti**

### **Stanka**

#### **Članak 11.**

Odmor u toku rada (stanka) svakodnevno traje 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Ako priroda posla ne omogućava stanku u toku rada, poslodavac će radniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće ili mu to vrijeme preraspodijeliti i omogućiti da ga koristi kao slobodne dane.

Radnicima koji rade na poslovima odgojno obrazovnog rada, a kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, može se skratiti redovno radno vrijeme za 30 minuta ili im se pravo na stanku osigurava kroz preraspodjelu radnog vremena.

### **Odmor između dva radna dana**

#### **Članak 12.**

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno uključujući redovan rad, dežurstvo i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.) ili potrebe hitne medicinske ili slične intervencije.

### **Tjedni odmor**

#### **Članak 13.**

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 tjednog odmora osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom slijedećeg tjedna.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovog članka, isplatiti će se naknada plaće za taj dan uvećana za naknadu za rad na dan tjednog odmora, kao i uvećanje plaće za prekovremeni rad.

### **Godišnji odmor**

#### **Članak 14.**

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje 18 radnih dana.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora u odnosu na stavak 1. ovog članka radnik ostvaruje po osnovi:

- a) dužine radnog staža
    - za svakih pet godina radnog staža u godini u kojoj koristi GO.....3 dana,
  - b) složenosti poslova
    - radna mjesta za koje je potrebna visoka stručna sprema.....4 dana,
    - radna mjesta za koje je potrebna viša stručna sprema.....3 dana,
    - radna mjesta za koje je potrebna srednja stručna sprema.....2 dana,
    - radna mjesta za koje je potrebna niža stručna sprema.....1 dan.
  - c) posebnih socijalnih uvjeta
    - roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako malodobno dijete..... 1 dan,
    - roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s poteškoćama u razvoju.....2 dana,
    - invalidu.....1 dan,
    - samohranom roditelju.....2 dana.
  - d) uvjeta rada
    - za rad u grupama s više djece od utvrđene norme.....2 dana.
  - e) ocjene ravnatelja o doprinosu na radu.....1 – 3 dana.
- Radnici koji po prednjim kriterijima ostvare veći broj dana godišnjeg odmora, mogu koristiti najviše 30 radni dana.

#### Članak 15.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora te blagdani i neradni radni.

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

#### Članak 16.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor po želji tj. potrebi dva puta po jedan dan uz odvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje dva dana ranije.

#### Članak 17.

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

#### Članak 18.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora određenog na način propisan člankom 14. ovog Ugovora za svakih navršenih mjesec dana u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka čekanja,
- ako radni odnos prestaje prije 1. srpnja, osim osoba koje odlaze u mirovinu i kojima se utvrđuje pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

#### Članak 19.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku Odluku o korištenju odmora najkasnije 30 dana prije početka korištenja istog.

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

Radniku kojemu 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.

Troškovi iz stavka 4. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putni troškovi smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratu iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor.

Drugi troškovi smatraju se ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

## **Plaćeni dopust**

### **Članak 20.**

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine u ukupnom trajanju do 7 radnih dana, uz naknadu plaće, za važne osobne potrebe i to za:

*sklapanje braka	5 dana
*sklapanje braka djeteta	3 dana
*rođenje djeteta	3 dana
*smrti supružnika /bračnog, vanbračnog/ djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja i skrbnika	5 dana
* za slučaj smrti brata ili sestra, djeda ili bake, roditelja supružnika	3 dana
* za slučaj smrti brata ili sestre supružnika	1 dan
* za slučaj selidbe	3 dana
* polaganje stručnog ispita ili stručno osposobljavanje ili usavršavanje	2 dana
* poziv sudskim organima	1 dana
* sindikalnom povjereniku za seminare	5 dana
* za svako dobrovoljno davanje krvi	2 dana

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

## **Neplaćeni dopust**

### **Članak 21.**

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust do 30 dana u toku jedne kalendarske godine radi:

- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja, polaganja ispita i sl.,
- njege člana obitelji,
- liječenja na vlastiti trošak,
- učešća u radu športskih, kulturno – umjetničkih priredaba,
- radi obavljanja privatnih poslova do 2 radna dana.

Odluku o neplaćenom dopustu i broju dana donosi Upravno vijeće, osim u slučajevima iz stavka 1. podstavak 5. ovog članka, kada odluku donosi ravnatelj.

## **Naknada štete**

### **Članak 22.**

Naknada štete iz članka 99. Zakona o radu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štetu te da je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u ustanovi i sredstvima rada u ustanovi ili,
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila ili,
- ako se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku ili ako se radi o manjoj šteti.

Smanjenje štete iz razloga iz st. 1. ovog članka može iznositi najmanje 20%, a radnik se može u cijelosti osloboditi od naknade štete.

## V. Plaće i naknade plaće

### Plaća

#### Članak 23.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaći.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta i osnovice za izračun plaće, uvećana za 0,5 posto za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za posebne uvjete rada i uvećanje plaće.

#### Članak 24.

Za odobreni broj i strukturu radnika predškolske ustanove kojima se plaća osigurava iz sredstava proračuna Grada Vrbovca utvrđuje se osnovica za izračun osnovne mjesečne plaće u bruto iznosu od 5.952,08 kuna.

#### Članak 25.

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

1. ODGAJATELJ, VŠS	1,16
2. ODGAJATELJ – prema članku 55. st. 1. Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi	1,10
3. MEDICINSKA SESTRA – prema članku 55. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi	1,10
4. TAJNIK, VŠS	1,12
5. VODITELJ RAČUNOVODSTVA, VŠS	1,12
6. GLAVNI KUHAR, SSS	0,97
7. KUHAR, SSS	0,90
8. POMOĆNI KUHAR, NSS	0,69
9. DOMAR (vozač, ekonom, ložač), SSS	0,97
10. SPREMAČICA, NSS	0,65

### Uvećanje plaće

#### Članak 26.

Osnovica plaće radnika uvećat će se:

- za rad noću 40%
  - za prekovremeni rad 50%
  - za rad subotom 25%
  - za rad nedjeljom 35%
  - dvokratni rad 10%
  - za rad na dane blagdana i neradne dane utvrđene Zakonom i rad na dan Uskrsa radnik ima pravo na naknadu plaće i plaću za ostvarene sate rada uvećane za 50%
- Uvećanje plaće iz st. 1. ovog članka međusobno se isključuju.

## **Posebni uvjeti rada**

### **Članak 27.**

Posebni uvjeti rada su:

- rad u skupinama sa djecom s psihološkim smetnjama u razvoju, po posebnom programu,
- rad u skupini s više od 20% upisane djece od propisanih normativa,
- za mentorstvo u vrijeme poduke.

Za rad u posebnim uvjetima osnovna plaća se uvećava za 5%, osim za mentorstvo u vrijeme poduke 10%.

„Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta iz članka 25. Kolektivnog ugovora za radni staž ostvaren u Ustanovi i to za:

- 20 do 29 godine 4%
- 30 do 34 godine 8%
- od 35 i više godina 10%.

## **Prekovremeni rad i preraspodjela radnog vremena**

### **Članak 28.**

Prekovremenim radom priznaju se samo ostvareni sati rada iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

O preraspodjeli odlučuje ravnatelj Dječjeg vrtića ovisno o nazočnosti djece u programima predškolskog odgoja tijekom pedagoške godine, a u skladu sa propisanim standardima i normativima predškolskog odgoja, te godišnjim zaduženjem i strukturom radnog vremena radnika.

Radno vrijeme preraspodjeljeno u skladu sa stavkom 2. ovog članka, ne može tijekom pedagoške godine biti prosječno duže od 40 sati tjedno.

Preraspodjeljeno radno vrijeme iznosi najduže 50 sati tjedno.

Ravnatelj dječjeg vrtića obavezan je svaka tri mjeseca izvijestiti radničko vijeće odnosno sindikalnog povjerenika o ostvarivanju godišnjeg zaduženja radnika.

## **Isplata plaće**

### **Članak 29.**

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 15-tog u mjesecu za protekli mjesec.

Poslodavac će radniku prilikom isplate plaće uručiti njezin obračun.

Na zahtjev radnika poslodavac je obvezan iz plaće radnika obustavljati sindikalnu članarinu i druge povremene obveze i podmirivati prema trećim osobama ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

## **Naknada plaće**

### **Članak 30.**

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

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koji je upućen od strane poslodavca,
- obrazovanja za potrebe Sindikata,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom i drugim propisima.

## **Naknada za vrijeme bolovanja**

### **Članak 31.**

U slučaju odsutnosti s posla zbog bolovanja do 42 dana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 95% od osnovice za naknade utvrđene zakonom, a u slučaju bolovanja zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti ima pravo na naknadu plaće u visini 100%.

Naknade plaće koju radniku isplaćuje poslodavac, isplaćuje se zajedno s plaćom.

## **VI. Ostala materijalna prava radnika**

### **Regres za godišnji odmor**

#### **Članak 32.**

Radniku pripada pravo na regres za godišnji odmor u iznosu od 1.000,00 kuna neto.

### **Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu**

#### **Članak 33.**

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na otpremninu u visini tri proračunske osnovice.

### **Solidarne pomoći**

#### **Članak 34.**

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na solidarnu pomoć u slučaju:

- smrti radnika,



- smrti radnikova supružnika, djeteta ili roditelja,
- bolovanja radnika duljeg od 90 dana,
- nastanka teške invalidnosti,

u visini iznosa na koji se prema propisima ne plaća porez (čl. 23. Pravilnika o porezu na dohodak).

## **Naknada za troškove prijevoza**

### **Članak 35.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog prijevoza.

Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Ako nije organiziran javni prijevoz koji omogućava radniku redoviti dolazak i odlazak s posla radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.

## **Naknada za korištenje privatnog automobila**

### **Članak 36.**

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini 30% od cijene litre benzina (euro super 95) po prijedenom kilometru.

## **Dnevnica i naknada troškova putovanja**

### **Članak 37.**

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, ima pravo na dnevnicu i visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak te stvarnih prijevoznih troškova.

Pravo na dnevnicu i naknadu troškova prijevoza za službeno putovanje u inozemstvu utvrđuje se na način kako je to propisano za tijela državne vlasti.

## **Terenski dodatak**

### **Članak 38.**

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta stalnog boravka radnika, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Za radnike pratitelje djece u odgojno – zdravstvenim programima /ljetovanje, zimovanje/ terenski dodatak isplaćuje se u visini 250,00 kuna neto po dani.

Terenski dodatak iz stavka 1. i 2. isplaćuje se radniku unaprijed.

## **Jubilarna nagrada**

### **Članak 39.**

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada za neprekidni rad i to za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina u visini utvrđenoj Pravilnikom o porezu na dohodak.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka radniku će se isplatiti jubilarna nagrada za neprekidni rad i to za navršenih:

- 5 godina                               - u visini 1.000,00 kuna,
- 45 godina                              - u visini 6.000,00 kuna.

### **Prigodna nagrada (božićnica, uskrsnica)**

#### **Članak 40.**

Poslodavac će u povodu božićnih i uskrasnih blagdana radnicima isplatiti prigodan godišnji dar u novcu i naravi kako je to regulirano u vidu prigodne godišnje nagrade i dara u iznosima neoporezivog dijela iz Pravilnika o porezu na dohodak.

### **Poklon djeci radnika**

#### **Članak 41.**

U povodu Dana Svetog Nikole radniku se mogu isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti do neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Sredstva iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se radniku po kojem je dijete zdravstveno osigurano i to tako da mu se za svako dijete isplati iznos iz stavka 1. ovog članka.

## **VII. Zdravlje i zaštita na radu**

#### **Članak 42.**

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost na radu.

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

Radi prilagođavanja tehničkom napretku, poslodavac je obvezan planirati tehnološki razvoj radnog procesa, zamjenjujući ga manje opasnim ili neopasnim.

U provođenju mjera zaštite na radu povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo i obveze:

- sudjelovati u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih tvari u radni proces,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenja mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i izvještavati inspektora o svim zapažanjima radnika kojih je povjerenik,
- pozvati inspektora rada kada procjeni da su ugroženi život i zdravlje radnika a poslodavac to propušta ili to odbije učiniti,
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati obavijesti značajne za njegov rad,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati druge radnike za rad na siguran način,
- obavještavati radnike o mjerama zaštite na radu koje poduzima poslodavac.

#### **Članak 43.**

Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, te o 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.

#### Članak 44.

Kod poslodavca radnici biraju onoliko povjerenika za zaštitu na radu koliko prema kriterijima zastupljenosti imaju pravo izabrati članova radničkog vijeća.

Ako radnici iz prethodnog stavka ne izaberu povjerenike radnika za zaštitu na radu, te će zadatke obavljati sindikalni povjerenici za zaštitu na radu imenovani od Sindikata.

Imenovani sindikalni povjerenici zaštite na radu su u potpunosti izjednačeni sa izabranim povjerenikom zaštite na radu sukladno Zakonu o zaštiti na radu.

O povjerenicima zaštite na radu imenovanim od strane Sindikata, Sindikat je dužan obavijestiti poslodavca.

#### Članak 45.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima prvo četiri sata tjedno za obnašanje dužnosti iz zaštite na radu uz naknadu plaće kao da je radio, s opisom poslova obavljenim u tom vremenu.

Ako povjerenik na zahtjev poslodavca (sudjelovanje u unapređivanju uvjeta rada i sl.), ili inspektora rada (prisustvovanje inspekcijskim nadzorima) radi obnašanja svojih dužnosti izostane s rada više od vremena utvrđenog stavkom 1. ovog članka ima za to vrijeme pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Povjerenik ima pravo na osposobljavanje na trošak poslodavca te na odsustvovanje s rada radi osposobljavanja za zaštitu na radu (tečajevi, seminari, sastanci i sl.).

Poslodavac je dužan omogućiti povjereniku pristup svim radnim mjestima i podacima koji su značajni za ostvarenje zaštite na radu.

### VIII. Zaštita zaposlenih

#### Članak 46.

Kada se tijekom radnog vijeka radniku smanjuje radna sposobnost zbog godina starosti, ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i drugih bolesti, utvrđenih rješenjem nadležnog tijela i jednog od slijedećih uvjeta:

- starosti – 5 godina pred starosnu mirovinu, ili
- profesionalnog oboljenja, ili
- povrede na radu,

poslodavac je dužan radniku osigurati povoljnije uvjete rada (lakši posao, povoljnija norma, rad sa smanjenim fondom sati, rad na jednostavnijim poslovima i slično), bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa okolnosti.

#### Članak 47.

Radniku koji radi skraćeno radno vrijeme, zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu bez krivnje radnika ili profesionalnog oboljenja, isplatiti će se plaća za skraćeno radno vrijeme i naknada u visini razlike između naknade koju ostvaruje prema propisima invalidsko – mirovinskog osiguranja i plaće radnog mjesta na koje je radnik bio raspoređen u vrijeme nastupanja određene okolnosti.

#### Članak 48.

Radnik kojem do stjecanja prava na mirovinu nedostaje pet godina staža ili pet godina života, do ostvarivanja uvjeta za mirovinu zadržava, najmanje, plaću koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti, uz uredno i savjesno obavljanje poslova i rezultate rada primjerene njegovoj dobi.

## **IX. Djelovanje i uvjeti za rad sindikata**

### **Članak 49.**

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava s područja sindikalnog organiziranja što su utvrđene Ustavom RH, konvencijama Međunarodne organizacije rada, Zakonom i ovim Ugovorom.

Sindikat se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu RH, konvencijama MOR-a, Zakonom i ovim Ugovorom.

### **Članak 50.**

Poslodavac ne smije sprečavati ili ometati aktivnosti sindikalnog povjerenika ili sindikalnog predstavnika, ako djeluje i skladu sa Ustavom, Zakonom, drugim propisima i ovim Ugovorom.

### **Članak 51.**

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

### **Članak 52.**

Sindikalnom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih Zakonom i ovim Ugovorom pripada naknada plaće kao da je radio.

Pravo na sindikalne aktivnosti s naknadom plaće u smislu stavka 1. ovog članka sindikalni povjerenik ostvaruje ovisno o broju članova sindikata i to tako da za svakog člana Sindikata kod poslodavca ima pravo na tri sata aktivnosti tijekom kalendarske godine.

Pored broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 2. ovog članka, Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku a koji je član županijskog tijela sindikalne središnjice i član republičkog tijela Sindikata omogućiti izostanak s rada, uz naknadu plaće, a zbog pohađanja sindikalnih sastanaka.

### **Članak 53.**

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

Sindikalnom povjereniku kod poslodavca, za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon njenog isteka, ne može se bez suglasnosti Sindikata:

- otkazati ugovor o radu,
- rasporediti na drugo radno mjesto,
- utvrditi ga kao višak radnika.

### **Članak 54.**

Sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku, poslodavac je obavezan omogućiti neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove

dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u vezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

Poslodavac je također dužan sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj radnika, kao što su prijedlozi odluka i Pravilnika o radu kojima se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika, radi primjene čl. 148. i 149. Zakona o radu.

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

Poslodavac je dužan u pisanom obliku odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

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

Sindikalni povjerenik odnosno sindikalni predstavnik ima i druga prava utvrđena Zakonom.

Prava iz prethodnog stavka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku i sindikalnom predstavniku, uključujući i one koji nisu zaposleni kod poslodavca.

Sindikalni je predstavnik dužan predstaviti se pred poslodavcem odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

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

#### Članak 55.

Poslodavac je sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku ili članovima Povjereništva dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme na način i u opsegu koji ovisi o veličini i organizaciji rada ustanove.

Članovi Povjereništva Sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke u radno vrijeme Ustanove, vodeći pri tome računa da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja Ustanove.

Svi članovi Sindikata imaju pravo, jednom u šest 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 redovno poslovanje Ustanove.

### **X. Mirno rješavanje sporova**

#### Članak 56.

Ako nastane kolektivni radni spor koji bi mogao dovesti do štrajka, provesti će se postupak mirenja.

Mirenje provodi mirovno vijeće od tri člana od kojih jednog imenuje Sindikat, jednog poslodavac, a trećeg koju utvrđuje Gospodarsko socijalno vijeće ili koji sporazumno odrede.

#### Članak 57.

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

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

Prijedlog koje prihvate obje ugovorene strane ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

## Članak 58.

Ugovorene strane mogu se dogovoriti da spor iznesu pred arbitražu.

## Članak 59.

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

Troškove mirenja snosi poslodavac.

Ugovorene se strane za vrijeme primjene ovog Ugovora obvezuju na socijalni mir. Iznimno, dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovog Ugovora ili Zakona, ili korištenja drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima radnika u određenoj drugoj djelatnosti.

# XI. Štrajk

## Članak 60.

Za vrijeme važenja ovog ugovora sindikat neće štrajkati radi pitanja koja su uređena ovim ugovorom.

Zabrana štrajka iz st. 1. ovog članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora u vezi s izmjenama ili dopunama ovog ugovora.

Sindikat ima pravo organizirati štrajk solidarnosti s drugim sindikatima, uz najavu, a prema odredbama ovog ugovora.

## Članak 61.

Prigodom organiziranja i poduzimanja štrajka sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.

Štrajkom se ne smije ugroziti pravo na život, zdravlje i osobnu sigurnost.

Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja vezana uz štrajk, a koja nisu riješena ovim ugovorom, primjenjivati će se pravila Sindikata.

## Članak 62.

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

## Članak 63.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najkasnije tri dana prije početka štrajka.

U pismu kojim se štrajk najavljuje sindikat mora naznačiti razloge štrajka, mjesto, dan i vrijeme štrajka, te podatke o štrajkačkom odboru i osobama koje rukovode štrajkom.

Štrajk ne smije započeti prije završetka postupka mirenja.

## Članak 64.

Štrajkom rukovodi štrajkački odbor sindikata.

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

## Članak 65.

Štrajkački odbor sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati odvija li se štrajk u redu i na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprečavanja ili ometanja štrajka, kontaktira sa nadležnim tijelima, te obavlja druge poslove.

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

#### Članak 66.

Sindikati i poslodavci sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka, sukladno njihovoj obvezi iz članka 43. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi.

#### Članak 67.

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom Ugovoru radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj, niti ih se smije na bilo koji način prisiljavati da sudjeluju u štrajku ako to ne žele.

## XII. Trajanje i primjena Ugovora

#### Članak 68.

Svaka ugovorena strana ima pravo predložiti izmjenu ili dopunu ovog Ugovora. Postupak izmjene ili dopune Ugovora pokreće se u pisanom obliku. Druga strana ima obvezu očitovanja na predložene izmjene ili dopune u roku 15 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženim izmjenama ili dopunama u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

#### Članak 69.

Svaka ugovorena strana može pisano otkazati Ugovor. Otkazni rok iznosi 90 (devedeset) dana i počinje teći od dana dostave pisanog otkaza drugoj strani.

#### Članak 70.

Ustanova je dužna uskladiti opće akte s odredbama ovog ugovora u roku od 6 mjeseci od njegovog stupanja na snagu. Ovaj Ugovor primjenjuje se neposredno.

#### Članak 71.

Ugovorene strane osnivaju zajedničku Komisiju za tumačenje ovog Ugovora u koju svaka imenuje po dva predstavnika i njihove zamjenike.

Komisija za tumačenje ovog Ugovora:

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

#### Članak 72.

Svaki potpisnik ovog Ugovora snosi troškove pripremanja, praćenja i ostvarivanja ovog Ugovora, kao i pripremanja i rada arbitraže, te Komisije za tumačenje ovog Ugovora.

#### Članak 73.

Ovaj Ugovor sklapa se na neodređeno vrijeme.

Za svaku poslovnu godinu provesti će se njegova inovacija i prilagodavanje uvjetima poslovanja Grada Vrbovca kao osnivača predškolske ustanove u toj poslovnoj godini.

### XIII. Prijelazne i završne odredbe

#### Članak 74.

Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovorenih strana a primjenjuje se od dana potpisivanja.

Ovaj Ugovor objaviti će se u Glasniku Zagrebačke županije.

#### Članak 75.

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

U Vrbovcu, dana 07. prosinca 2010. godine

ZA POSLODAVCA:

gradonačelnik  
Vladimir Bregović, ing. građ., v.r.

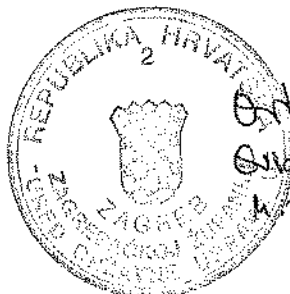


ZA SINDIKAT OBRAZOVANJA,  
MEDIJA I KULTURE HRVATSKE:

predsjednice  
Snježana Krešajić



*Snježana Krešajić*



07. prosinca 2010.  
Sudac. br. 64/10  
*hr. fuzik*