

	ISSN 1848-6835	
	<h1>SLUŽBENE NOVINE GRADA BUZETA</h1>	
Buzet, 1. listopada 2019.	Broj: 6	Godina: XXIX
Izdavač: GRAD BUZET Uredništvo: 52420 Buzet, II. istarske brigade 11 Tel: 662-854; Fax: 662-676 Web: www.buzet.hr E-mail adresa: ured.gradonacelnika@buzet.hr Odgovorni urednik: Roberta Kalčić Savatović		Primatelj:

S A D R Ź A J

DJEČJI VRTIĆ „GRDELIN“ BUZET

1.	Kolektivni ugovor za Dječji vrtić „Grdelin“ Buzet	337
----	---	-----

GRADONAČELNIK GRADA BUZETA

19.	Zaključak o visini sufinanciranja djelatnosti dječjih vrtića drugih osnivača koji se nalaze u Planu mreže dječjih vrtića za pedagošku 2019./2020. godinu	368
20.	Zaključak o broju i visini mjesečnog iznosa stipendije za školsku/akademsku 2019./2020. godinu	369

DJEČJI VRTIĆ „GRDELIN“ BUZET

1.
Temeljem članka 192. Zakona o radu, u vezi s člankom 51. stavak 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju

GRAD BUZET zastupan po gradonačelniku Žulić Siniši

i
SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE – Sindikalna podružnica Dječji vrtić „GRDELIN“ Buzet zastupana po sindikalnom povjereniku Matančić Mirjani,

(u daljnjem tekstu: ugovorne stranke) sklopili su dana 22.8. 2019. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR za Dječji vrtić „Grdelin“ Buzet

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 Grad Buzet (u daljnjem tekstu: Osnivač).

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, 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 je osnivač naveden u glavi ovog Ugovora..
- RADNICI su osobe zaposlene u predškolskoj ustanovi na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim ili skraćanim 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.
- STRUČNI DJELATNICI 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 koje bi štetile 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:

- 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 do kraja tekuće pedagoške godine,
- 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 svake pedagoške godine, 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 mjesec dana za poslove za koje se traži do III. stupnja stručne spreme,
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme,
- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži V. i 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, 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.

Troškove polaganja stručnog ispita prvi put podmiruje Vrtić, dok trošak svakog idućeg ponavljanja ispita snosi sam radnik.

4. Stručno usavršavanje i napredovanje

Članak 14.

Stručno usavršavanje i napredovanje odgojitelja i stručnih suradnika u položajna zvanja odvija se sukladno odredbama Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju te aktu koji donosi minister nadležan za obrazovanje.

5. Provjera potrebnih znanja i sposobnosti

Članak 15.

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 16.

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 17.

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 18.

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

Radno vrijeme i raspodjela radnog vremena odgojitelja, stručnih suradnika, više medicinske sestre i stručnih radnika u Vrtiću utvrđuje se sukladno odredbama Državnih pedagoških standarda predškolskog odgoja i naobrazbe.

2. Nepuno radno vrijeme**Članak 19.**

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 20.**

Raspored radnog vremena radnika koji rade skraćeno radno vrijeme zbog umanjena radne sposobnosti, njege djeteta do tri godine ili njege hendikepiranog djeteta određuje se ugovorom između ravnatelja predškolske ustanove i radnika koji rade skraćeno radno vrijeme.

4. Prekovremeni rad**Članak 21.**

O uvođenju prekovremenog rada radnika 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 22.

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 teže hendikepiranog djeteta.

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 23.

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 24.

Dnevno radno vrijeme radnika u pravilu se raspoređuje u jednokratnom dnevnom trajanju i jednokratnom dnevnom trajanju u smjenskom radu. Pod smjenskim radom podrazumijeva se rad od 6,30 do 16,30 sati.

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

Članak 25.

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 26.

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 27.

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

3. Tjedni odmor

Članak 28.

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 29.**

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

- poslovi VSS 4 radna dana
- poslovi VŠS 3 radna dana
- poslovi SSS, VKV i KV 2 radna dana
- poslovi PKV i NKV 1 radni dan

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju i skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2
radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1
radni dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta sa teškoćama u razvoju bez obzira
na ostalu djecu 3 *radna dana*
- samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku malodobnog djeteta
3 *radna dana*
- osobi sa invaliditetom 2
radna dana

d) prema uvjetima rada

- rad na poslovima uz buku, neujednačenu temperaturu, vlagu

(spremačica, pralja, kuharica, pomoćna kuharica, domar) 2 *radna dana*

- rad uz stalan kontakt sa djecom, roditeljima i strankama

- (odgojitelj, stručni suradnik, ravnatelj) 3 radna dana
- rad na kompjuteru i strankama (voditelj računovodstva, administrator, tajnik)
..... 2 radna dana
 - odgojitelju koji u odgojnoj skupini ima dijete s TUR-om 1 radni dan

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 radna dana, osim u slučaju pod točkom c) alineja 3. kada može iznositi najviše 33 radna dana.

Članak 30.

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 ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 31.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela. Ako radnik koristi godišnji odmor u dva dijela prvi 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 32.

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 33.

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

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

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

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 34.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način propisan člankom 29. ovog Ugovora, za svakih navršenih mjesec dana rada, u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja nije stekao pravo na puni godišnji odmor,
- ako mu radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja,
- ako 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 35.

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 2
radna dana
- otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda 5
radnih dana
- teške bolesti člana uže obitelji ili roditelja 3
radna dana
- za dobrovoljne davatelje 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 36.

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 37.

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

Ako okolnost iz članka 35. 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 38.

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

6. Neplaćeni dopust

Članak 39.

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, doškovanja, 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 40.

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.

Grad je dužan 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 41.

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 42.

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, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u lošiji položaj zbog svog postupka. Takav radnik uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja, ljudi ili imovine.

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

Članak 43.

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 prestatu 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 44.

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 45.

Poslodavac je obvezan 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 46.**

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 47.

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 48.**

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 49.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati 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 50.

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 51.

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 52.

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 53.

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 55. ovog Ugovora.

Članak 54.

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 55.

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 56.**

Poslodavac će radniku za obavljene 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 57.

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 =3.094,25 kuna. Stalni mjesečni dodatak na plaću utvrđuje se u iznosu od =300,00 kuna.

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

Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta, utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada, utvrđeni su u Tarifnom dijelu i sastavni su dio ovog Kolektivnog ugovora.

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 58.

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 59.

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 30%,
- 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.

Radnik ima pravo na neoporezivi dodatak na plaću (bonus) u iznosu od =200,00 kuna mjesečno ukoliko tijekom mjeseca za koji se isplaćuje dodatak nije bio odsutan sa posla radi korištenja bolovanja. Za bolovanje do 7 (sedam) radnih dana tijekom mjeseca ostvaruje se pravo na dodatak u iznosu od =100,00 kuna, a za bolovanje duže od 7 radnih dana radnik ne ostvaruje pravo na dodatak.

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 uvećane sate rada ukoliko vodi učenika ili studenta na stručnoj praksi odnosno pripravnika za 5%.

Članak 60.

Prekovremeni rad odgojitelja smatra se rad duži od 27,5 sati tjedno neposrednog rada s djecom, odnosno stručnih suradnika iznad 35 sati neposrednog rada i isplatit će se uvećan za 50% od satnice redovnog rada.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada) te se u tom slučaju donosi Odluka u kojoj se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren.

Ukoliko se slobodni sati sakupljeni na način iz stavka 2 ovog članka ne uspiju iskoristiti do kraja tekuće pedagoške godine, neiskorišteni sati će se isplatiti kao prekovremeni rad.

Za rad ostalih radnika (spremačice, pralje,) kojeg obavljaju u slučaju izostanka jedne izvršiteljice priznaje im se 2 sata dnevno, a u slučaju izostanka dvije izvršiteljice priznaje im se 4 sata dnevno rada dužeg od redovnog radnog vremena. Tako sakupljene sate radnici će koristiti kroz slobodne dane (preraspodjela).

Članak 61.

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

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

2. Naknada plaće**Članak 62.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca 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 63.

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 64.

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 65.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora koji ne može biti manji 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 66.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu čija visina ne može biti niža od neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak uvećan za =1.000,00 kuna po godini efektivnog radnog staža kod poslodavca.

3. Jubilarne nagrade

Članak 67.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u ustanovi, odnosno njenim pravnim prednicima, sukladno odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.

Jubilarna nagrada za navršenih 5 godina neprekidnog rada u ustanovi isplaćuje se u visini od 50% iznosa utvrđenog za navršenih 10 godina rada.

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

4. Poklon djeci radnika

Članak 68.

U povodu Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti, u najmanjem 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 69.

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

6. Dar u naravi

Članak 70.

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 71.**

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja posla u neoporezivom iznosu utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak i troškove pogreba,
- smrti radnika u neoporezivom iznosu za taj slučaj,
- smrti supružnika, djeteta i roditelja u neoporezivom iznosu za taj slučaj.

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 Vrčiću u prethodna tri mjeseca.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć, jedanput godišnje, u neoporezivim iznosima utvrđenih Pravilnikom o porezu na dohodak po svakoj osnovi u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti radnika
- bolovanja radnika dužeg od 90 dana
- nastanka teške invalidnosti djece i supružnika radnika
- radi nabave medicinskih pomagala i pokriće participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu za radnika, njegovog bračnog druga ili djecu

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

8. Troškovi službenih putovanja i dnevnice**Članak 72.**

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

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

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

Ako je radnik upućen na službeno putovanje s djecom iz vrtića koje traje najmanje 8 sati, bez obzira na osiguranu prehranu, isplaćuje mu se iznos pune dnevnice.

Isplata dnevnice i putnih troškova iz prethodnih odredbi ovog članka vrši se po nalogu ravnatelja ustanove.

9. Terenski dodatak

Članak 73.

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 74.

Radnici moraju 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.

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

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

11. Putni troškovi

Članak 75.

Radnik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla na cijelom području Grada Buzeta odnosno najviše do udaljenosti od 40 kilometara do mjesta prebivališta.

Udaljenost mjesta prebivališta iz stavka 1. ovog članka određuje se izmjerom najkraćeg puta po državnoj, županijskoj ili lokalnoj cesti. Izmjeru obavlja ravnatelj Vrtića.

Radnik koji za prijevoz na posao i s posla koristi međumjesni javni prijevoz ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene pojedinačne, kuponske odnosno godišnje karte javnog prijevoza.

Radnik iz stavka 1. ovog članka korištenje međumjesnog javnog prijevoza za dolazak i odlazak s posla dokazuje pojedinačnom, mjesečnom, odnosno godišnjom kartom međumjesnog javnog prijevoza ili potvrdom izdanom od ovlaštenog prijevoznika na ime korisnika.

Radnik koji za prijevoz na posao i s posla ne koristi međumjesni javni prijevoz pravo na naknadu troškova prijevoza ostvaruje na način da se naknada u jednom pravcu izračunava prema udaljenosti od mjesta rada do mjesta prebivališta radnika.

Naknada troškova prijevoza iz stavka 1. ovog članka po svakom dolasku na posao izračunava se temeljem udaljenosti od mjesta rada do mjesta prebivališta radnika, uključujući povratak s posla.

Udaljenost iz stavka 6. ovog članka obračunava se za svakog radnika sukladno izmjeri iz stavka 2. ovog članka:

- od 1 do 5 km - ostvaruje pravo na naknadu u visini od 3,00 kune po svakom započeto kilometru,
- od 5 do 10 km - ostvaruje pravo na naknadu u visini od 15,00 kuna te 1,20 kuna po svakom započeto kilometru preko 5 km,
- od 10 do 20 km - ostvaruje pravo na naknadu u visini od 21,00 kuna te 0,80 kuna po svakom započeto kilometru preko 10 km,
- od 20 do 40 km - ostvaruje pravo na naknadu u visini od 29,00 kuna te 0,60 kuna po svakom započeto kilometru preko 20 km.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla isplaćuje se u cijelosti za prethodni mjesec prilikom isplate plaće sukladno evidenciji o prisutnosti radnika na radu.

Za provedbu prava na naknadu troškova prijevoza zadužuje se voditelj računovodstva.

Sukladno izmjeri iz stavak 2. ovog članka, voditelj računovodstva zadužuje se izraditi skupni popis s pregledom udaljenosti od mjesta rada do mjesta stanovanja svih radnika.

Voditelj računovodstva iz stavka 1. ovog članka obvezan je pravovremeno prilagoditi popis iz istog stavka najkasnije u roku od 30 dana od dana prijave promjene podataka za izmjeru.

Članak 76.

Ako radnik ima pravo korištenja privatnog automobila u službene svrhe, naknadit će mu se troškovi u visini utvrđenoj 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 77.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- otkazom,

- odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

2. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 78.

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 njihovo šikaniranje,
- zloupotrebe korištenja bolovanja.

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

Članak 79.

Odgovorniku i stručnom suradniku ugovor o radu . radni odnos prestaje na način utvrđen odredbama Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

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

Članak 80.

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.

1. Otkazni rokovi

Članak 81.

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,
- mjesec i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno deset godina,
- tri 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.

2. Otpremnina**Članak 82.**

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

Otpremnina iz stavka 2. ovog članka isplaćuje se najkasnije 15 dana po prestanku radnoga odnosa.

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 83.

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

3. Zaštita prava radnika**Članak 84.**

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 85.

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 86.

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

3. Međusobna prava i obveze poslodavca i sindikata

Članak 87.

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

Članak 88.

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

Članak 89.

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

Članak 90.

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 tri 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.

Sindikalni povjerenik navedena prava ostvaruje u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslodavca.

Članak 91.

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 92.

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 izvijestiti 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 93.

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 94.

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 95.

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 96.

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 97.

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 98.

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.

XI. ŠTRAJK

1. Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštanje štrajka

Članak 99.

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 100.

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 odredbe Zakona o radu.

3. Zabrana ometanja štrajka

Članak 101.

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

4. Najava štrajka

Članak 102.

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 103.

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 104.

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 105.

Na prijedlog poslovnog tijela poslodavca Sindikat i poslovodno 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 106.

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 107.

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 108.

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 109.

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 110.

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 111.

Svaka ugovorna stranka može u pisanom obliku otkazati ovaj Ugovor.

Otkazni rok iznosi tri mjeseca.

3. Zaključivanje kolektivnog ugovora

Članak 112.

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

Članak 113.

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Članak 114.

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 115.

Ovaj Ugovor sastavljen je u pet (5) istovjetnih primjeraka.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisivanja, a primjenjuje se od 01. rujna 2019. godine.

ZA POSLODAVCA:

Grad Buzet
Siniša Žulić, v.r.

ZA SINDIKAT:

Sindikalna podružnica Dječji vrtić „Grdelin“ Buzet
Mirjana Matančić, v.r.

GRADONAČELNIK GRADA BUZETA

19.

Na temelju odredbi članka 33. i 94. Statuta Grada Buzeta („Službene novine Grada Buzeta“, broj 12/18- pročišćeni tekst), te članka 4. stavak 2. Plana mreže dječjih vrtića („Službene novine Grada Buzeta“ broj 11/14 i 11/16), gradonačelnik Grada Buzeta je dana 30. kolovoza 2019. godine donio

ZAKLJUČAK

o visini sufinanciranja djelatnosti dječjih vrtića drugih osnivača koji se nalaze u Planu mreže dječjih vrtića za pedagošku 2019./2020. godinu

Članak 1.

Ovim se Zaključkom utvrđuje visina sufinanciranja djelatnosti dječjih vrtića drugih osnivača koji se nalaze u Planu mreže dječjih vrtića te uvjeti pod kojima se ostvaruje pravo.

Članak 2.

Grad Buzet sufinancirat će djelatnosti dječjih vrtića drugih osnivača koji se nalaze u Planu mreže dječjih vrtića, a koje pohađaju djeca s područja Grada Buzeta koja su ishodila suglasnost Upravnog odjela za opće poslove, društvene djelatnosti i razvojne projekte Grada Buzeta o sufinanciranju boravka djeteta u dječjem vrtiću drugog osnivača za tekuću pedagošku godinu.

Članak 3.

Grad Buzet će u pedagoškoj 2019./20. godini sufinancirati djelatnost dječjih vrtića drugih osnivača koje pohađaju djeca pripadnici talijanske manjine s prebivalištem na području Grada Buzeta ili stranci s boravištem ili prebivalištem u RH na području Grada Buzeta, ukoliko djeca zbog jezične barijere nisu u mogućnosti polaziti dječje vrtiće navedene u Planu mreže.

Članak 4.

Visina sufinanciranja djelatnosti dječjih vrtića drugih osnivača za pedagošku 2019./2020. godinu iznosi 1.000,00 kuna mjesečno po djetetu.

Članak 5.

Sufinanciranje dječjih vrtića drugih osnivača koje pohađaju djeca s područja Grada Buzeta u godini prije polaska u školu, vršit će se zaključno s mjesecom lipnjem 2019. u kojem djeca završavaju pohađanje predškolske ustanove.

Članak 6.

Sufinanciranje djelatnosti dječjih vrtića drugih osnivača regulira se Sporazumom o sufinanciranju između Grada Buzeta i osnivača predškolskih ustanova.

Članak 7.

Osnivač predškolske ustanove dužan je Gradu Buzetu dostaviti popis djece s područja Grada Buzeta koja polaze dječji vrtić.

Članak 8.

(1) Sredstva za provedbu ovog Zaključka osigurana su u Proračunu Grada Buzeta za 2019. godinu, razdjelu 200, glavnom programu A06, programu 1012, aktivnosti A101204, na poziciji R963 (Sufinanciranje vrtića drugih osnivača).

(2) Sredstva za provedbu ovog Zaključka planiraju se temeljem ishoda suglasnosti nadležnog Upravnog odjela za opće poslove, društvene djelatnosti i razvojne projekte.

(3) Za provedbu ovog Zaključka zadužuje se nadležni Upravni odjel za opće poslove, društvene djelatnosti i razvojne projekte.

Članak 9.

Ovaj Zaključak stupa na snagu danom donošenja a objavit će se u „Službenim novinama Grada Buzeta“.

KLASA: 601-01/19-01/21

URBROJ: 2106/01-03-01-19-2

Buzet, 30. kolovoza 2019.

GRADONAČELNIK
Siniša Žulić, v.r.

20.

Na temelju članka 33. i 94. Statuta Grada Buzeta („Službene novine Grada Buzeta“, broj 7/17 - pročišćeni tekst) te članka 5. Pravilnika o stipendiranju učenika i studenata („Službene novine Grada Buzeta“, broj 5/19) gradonačelnik Grada Buzeta je dana 5. rujna 2019. godine donio

ZAKLJUČAK**o broju i visini mjesečnog iznosa stipendije za
školsku/akademsku 2019./2020. godinu****Članak 1.**

U školskoj/akademskej godini 2019./2020. Grad Buzet dodijelit će 64 novih stipendija, i to:

- 24 stipendije za učenike srednjih škola,
- 40 stipendija za studente sveučilišnih (preddiplomskih i diplomskih) ili stručnih studija.

Članak 2.

(1) U školskoj/akademskej 2019./20. godini kao deficitarno zanimanje na području Grada Buzeta utvrđuje se zanimanje medicinska sestra/medicinski tehničar opće njege, prvostupnik/ca sestriinstva, stručni/a prvostupnik/ca sestriinstva, sveučilišni/a prvostupnik/ca sestriinstva, magistar/ra sestriinstva, diplomirani/a medicinski brat/sestra (u daljnjem tekstu: medicinska sestra).

(2) Grad Buzet će dodijeliti dodatno do 2 nove stipendije za učenike/studente koji se školuju za zanimanje iz stavka 1. ovoga članka i to jednu stipendiju za učenike i jednu stipendiju za studente.

(3) Ukoliko se ne popune mjesta po navedenim stupnjevima obrazovanja iz stavka 2. ovog članka, popunit će se kandidatima sa zbirne liste pristiglih prijava na temelju postignutih bodova prema uspjehu u obrazovanju.

Članak 3.

Učenici s većim teškoćama u razvoju čije se srednjoškolsko obrazovanje vrši u posebnim ustanovama što dokazuju odgovarajućom potvrdom škole, a udovoljavaju općim uvjetima iz Pravilnika o stipendiranju učenika i studenata, ostvaruju pravo na potporu u obrazovanju i na njih se ne primjenjuje postupak bodovanja primjenom kriterija iz članka 18. Pravilnika o stipendiranju učenika i studenata („Službene novine Grada Buzeta“, broj 5/19, u daljnjem tekstu: Pravilnik).

Članak 4.

(1) U školskoj/akademskoj 2019./2020. godini dodijelit će se ukupno 24 stipendije za nastavak školovanja u srednjim školama, od toga 9 stipendija učenicima koji pohađaju Srednju školu Buzet.

(2) Učenicima srednjih škola koji se školuju izvan područja Grada Buzeta dodijelit će se 15 stipendija, od kojih:

- za sva četverogodišnja usmjerenja, izuzev gimnazijskih usmjerenja, dodijelit će se 7 stipendija,
- za trogodišnja industrijska i obrtnička zanimanja dodijelit će se 8 stipendija,

(3) Učenicima koji se školuju u Srednjoj školi Buzet dodijelit će se 9 stipendija i to:

- učenicima gimnazijskog usmjerenja - 3 stipendije,
- učenicima strukovnog četverogodišnjeg usmjerenja - 3 stipendije,
- učenicima trogodišnjih obrtničkih zanimanja - 3 stipendije.

Članak 5.

U školskoj 2019./20. godini učenicima koji se školuju izvan područja Grada Buzeta neće se dodjeljivati nove stipendije za gimnazijska usmjerenja.

Članak 6.

Ukoliko se ne popune mjesta po navedenim grupama školovanja iz članka 4. ovog Zaključka, popunit će se kandidatima sa zbirne liste pristiglih prijava na temelju postignutih bodova prema uspjehu u obrazovanju, a visina stipendije utvrdit će se sukladno grupi školovanja utvrđenoj stavkom 2. i 3. članka 4.

Članak 7.

Stipendije za učenike srednjih škola isplaćivat će se za razdoblje od 1. rujna 2019. do 30. lipnja 2020. godine, odnosno za školsku 2019./2020. godinu.

Članak 8.

U akademskoj 2019./2020. godini dodijelit će se ukupno 40 stipendija za nastavak školovanja na sveučilišnim (preddiplomskim i diplomskim) ili stručnim studijama, i to:

- za zanimanja prirodnih i tehničkih znanosti – 22 stipendije,
- za zanimanja društvenih i humanističkih znanosti - 18 stipendija.

Članak 9.

Ukoliko se ne popune mjesta po navedenim grupama studija iz članka 8., popunit će se kandidatima sa zbirne liste pristiglih prijava na temelju postignutih bodova prema uspjehu u obrazovanju.

Članak 10.

Stipendije za studente sveučilišnih (preddiplomskih, diplomskih i integriranih preddiplomskih i diplomskih) ili stručnih studija, isplaćivat će se za razdoblje od 1. listopada 2019. godine do 31. srpnja 2020. godine.

Članak 11.

Postupak za dodjelu stipendija učenicima i studentima koji se u školskoj/akademskoj 2019./20. godini školuju za deficitarno zanimanje medicinska sestra provodit će se sukladno Pravilniku, prema kriterijima utvrđenim Pravilnikom, ali će se za učenike i studente koji se školuju za deficitarna zanimanja iz ovog članka formirati zasebna bodovna lista.

Članak 12.

Stipendije za deficitarna zanimanja isplaćivat će se:

- za učenike srednjih medicinskih škola koje se školuju za deficitarno zanimanje medicinska sestra za razdoblje od 1. rujna 2019. do 30. lipnja 2020. godine,
- za studente koji se školuju za deficitarno zanimanje medicinska sestra od 1. listopada 2019. godine do 31. srpnja 2020. godine.

Članak 13.

Visina stipendije u školskoj 2019./2020. utvrđuje se kako slijedi:

- za učenike srednjih škola koji se školuju izvan Grada Buzeta za sva četverogodišnja usmjerenja, izuzev gimnazijskih usmjerenja u iznosu od 400,00 kuna mjesečno,
- za učenike srednjih škola koji se školuju izvan Grada Buzeta za sva trogodišnja industrijska i obrtnička zanimanja u iznosu od 500,00 kuna mjesečno,
- za učenike koji pohađaju Srednju školu Buzet u iznosu od 200,00 kuna mjesečno,
- za studente u iznosu od 600,00 kuna mjesečno,
- za učenike koji se školuju za deficitarno zanimanje medicinska sestra 600,00 kuna mjesečno,
- za studente koji se školuju za zanimanje prvostupnica sestrinstva, stručna prvostupnica sestrinstva, sveučilišna prvostupnica sestrinstva, magistra sestrinstva, diplomirana medicinska sestra u iznosu od 900,00 kuna mjesečno,
- za učenike iz članka 3., koji ostvaruju pravo na potporu u obrazovanju sukladno članku 7. Pravilnika, u iznosu od 400,00 kuna mjesečno.

Članak 14.

Rokovi za podnošenje zahtjeva utvrđuju se kako slijedi:

- a) za učeničke stipendije i potpore u obrazovanju u razdoblju od 15. rujna do 30. rujna 2019. godine,
- b) za studentske stipendije u razdoblju od 1. listopada do 15. listopada 2019. godine.
- c) za deficitarna zanimanja za učenike i studente iz članka 2. ovog Zaključka u razdoblju od 15. rujna do 15. listopada 2019. godine.

Članak 15.

(1) Osim stipendija navedenih u članku 1., 2. i 3. ovog Zaključka, pravo na nastavak primanja stipendije bez ponavljanja natječajnog postupka imaju učenici i studenti sukladno članku 18. stavak 4. i 5. Pravilnika.

(2) Visina stipendije za učenike i studente iz stavka 1. ovog članka, u skladu je s odredbama iz članka 13. ovoga Zaključka.

Članak 16.

Natječaj za dodjelu stipendija objavit će se na oglasnoj ploči Grada Buzeta i na mrežnim stranicama Grada Buzeta.

Članak 17.

Ovaj Zaključak stupa na snagu danom njegovog donošenja, a objavit će se u „Službenim novinama Grada Buzeta“.

KLASA: 602-01/19-01/23

URBROJ: 2106/01-03-01-19-2

Buzet, 5. rujna 2019.

GRADONAČELNIK
Siniša Žulić, v.r.