

MATERIJAL UZ TOČKU 14 a. i b. DNEVNOG REDA

Prihvaćanje kolektivnih ugovora:

- a) Knjižnice „Nikola Zrinski“ Čakovec,**
- b) Dječjeg vrtića Čakovec**

PRIJEDLOG

Temeljem članka 43. Statuta Grada Čakovca (Sl. gl. Grada Čakovca 09/09) i članka 8. Poslovnika gradonačelnikovog stručnog kolegija (Sl. gl. Grada Čakovca 10/09), gradonačelnik Grada Čakovca je na svom ____ stručnom kolegiju održanom ____ 2013., donio sljedeći

ZAKLJUČAK

I.

Prihvća se Kolektivni ugovor za zaposlene u Knjižnici „Nikola Zrinski“ Čakovec, koji gradonačelniku Grada Čakovca dostavlja Nezavisni sindikat bibliotečnih djelatnika Hrvatske, Sindikalna podružnica Knjižnice „Nikola Zrinski Čakovec“, dopisom broj: 001/2013. od 30.01.2013.

II.

Ovaj Zaključak stupa na snagu danom donošenja, a objavljuje se u Službenom glasniku Grada Čakovca.

KLASA: 021-05/13-01/18
URBROJ: 2109/2-01-13-02
Čakovec, _____ 2013.

GRADONAČELNIK
Branko Šalamon, v.r.

UPRAVNI ODJEL ZA UPRAVU		
Primljeno:	06-02-2013	
Klasifikacijska oznaka	Org. jed.	
021-05/13-01/18	04	
Uredžbeni broj	Pril.	Vrij.
16-13-01		

NEZAVISNI SINDIKAT BIBLIOTEČNIH
DJELATNIKA HRVATSKE
SINDIKALNA PODRUŽNICA
KNJIŽNICE "NIKOLA ZRINSKI" ČAKOVEC

Broj: 001/2013.
Čakovec, 30.01.2013.

GRAD ČAKOVEC
Upravni odjel za društvene djelatnost
n/p g. Slobodanu Veinoviću, pročelniku
ČAKOVEC, Kralja Tomislava 15

Predmet: Kolektivni ugovor za zaposlene
u Knjižnici "Nikola Zrinski" Čakovec

Poštovani,
u privitku Vam dostavljamo novi Kolektivni ugovor Knjižnice "Nikola Zrinski" Čakovec s uvrštenim izmjenama i dopunama koje su prihvaćene na zajedničkom sastanku Pregovaračkog tima imenovanog od strane Grada Čakovca u sastavu: Novački Petar, Zlata Zorko, Jasenka Horvat, Stjepan Korunić, te članova Pregovaračkog tima Sindikalne podružnice Knjižnice "Nikola Zrinski" Čakovec: Borivoja Radojičića, Verice Bukal i Mire Vinko, dana 19.12.2012. god., te stari Kolektivni ugovor iz 2007. godine s prijedlozima izmjena i dopuna na temelju kojih je napravljen novi Kolektivni ugovor.

Molimo Vas da naš Kolektivni ugovor uvrstite na Gradonačelnikov stručni kolegij.

Zahvaljujemo,
s poštovanjem

Povjerenik Sindikalne podružnice
Knjižnice "Nikola Zrinski" Čakovec
Borivoj Radojičić



GRAD ČAKOVEC

**I
NEZAVISNI SINDIKAT BIBLIOTEČNIH
DJELATNIKA HRVATSKE
(SINDIKALNA PODRUŽNICA
KNJIŽNICE "NIKOLA ZRINSKI" ČAKOVEC)**

**KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA ZAPOSLENE U KNJIŽNICI "NIKOLA ZRINSKI"
ČAKOVEC**

Čakovec, siječanj 2013.

Grad Čakovec, (u daljnjem tekstu: osnivač)

i

Nezavisni sindikat bibliotečnih djelatnika Hrvatske (Sindikalna podružnica Knjižnice "Nikola Zrinski" Čakovec (u daljnjem tekstu: sindikat)

sklopili su, _____ 2013.

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U KNJIŽNICI "NIKOLA ZRINSKI" ČAKOVEC

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim kolektivnim ugovorom za zaposlene u Knjižnici "Nikola Zrinski" Čakovec (u daljnjem tekstu: ugovor) uređuju se prava i obveze potpisnika ovoga ugovora, te prava i obveze iz rada i na osnovi rada zaposlenika u Knjižnici "Nikola Zrinski" Čakovec kojoj je osnivač Grad Čakovec.

Članak 2.

Pod pojmom "poslodavac" u smislu ovoga ugovora podrazumijeva se Knjižnica "Nikola Zrinski" Čakovec kojoj je osnivač Grad Čakovec.

Pod pojmom "sindikata" u smislu ovoga ugovora podrazumijeva se Sindikalna podružnica Knjižnice "Nikola Zrinski" Čakovec.

Pod pojmom "zaposlenik" u smislu ovoga ugovora podrazumijevaju se osobe zaposlene u Knjižnici "Nikola Zrinski" Čakovec kojoj je osnivač Grad Čakovec, zaposlene na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim te skraćenim radnim vremenom i zaposleni koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

Članak 3.

Odredbe ovoga ugovora primjenjuju se uvijek, osim ako je propisom, nekim drugim kolektivnim ugovorom koji se odnosi na zaposlenike iz članka 1. ovoga ugovora, pravilnicima o radu poslodavca ili ugovorom o radu za zaposlenike nešto riješeno povoljnije.

II. RADNI ODNOS

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

PROBNI RAD

Članak 4.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

- do mjesec dana za poslove za koje se traži do III. i 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. ili VI. stupanj stručne spreme,
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme ili više.

Probni rad se iznimno može produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 dana.

Članak 5.

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

Ako otkaz iz stavka. 1. ovoga članka poslodavac ne dostavi zaposleniku najkasnije posljednjeg dana probnoga rada, smatrat će se da je zaposlenik na probnom radu zadovoljio.

PRIPRAVNICI

Članak 6.

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 stručna sprema od IV. do VII. stupnja.

Pripravnički staž

Članak 7.

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

- do 3 mjeseca za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme,
- do 6 mjeseci za poslove za koje se traži V. i VI. stupanj stručne spreme,
- do 9 mjeseci za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme.

Na pripravnikov zahtjev pripravnički se staž može skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalni rad.

Uvjeti za obavljanje pripravničkog staža

Članak 8.

Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program obučavanja.

Stručni ispit

Članak 9.

Ako je posebnim zakonom utvrđena obveza, trajanje i način provođenja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita, pripravnik polaže stručni ispit sukladno tim propisima.

Ponavljanje ispita i prestanak ugovora o radu pripravnika

Članak 10.

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, poslodavac mu može redovito otkazati.

RADNO VRIJEME

RADNI TJEDAN

Članak 11.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana, a na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti u šest radnih dana.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima, u skladu s godišnjim planom i programom rada, utvrđuje pisanom odlukom poslodavac, uz obvezu da se savjetuje sa zaposleničkim vijećem.

SKRAĆENO RADNO VRIJEME

Članak 12.

Na poslovima na kojima se ni uz primjenu mjera zaštite na radu zaposlenika ne može zaštititi od štetnog utjecaja, radno se vrijeme skraćuje razmjerno štetnom utjecaju radnih uvjeta na zaposlenikovo zdravlje i sposobnost.

ODMORI I DOPUSTI

STANKA

Članak 13.

Odmor u tijeku rada (stanka) svakodnevno traje najmanje 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. Ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

U pravilu, vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka poslodavac ne može odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, poslodavac će zaposleniku omogućiti da dnevno radi toliko kraće, ili mu to vrijeme preraspodijeliti i omogućiti da ga koristi kao slobodne radne dane.

ODMORI IZMEĐU DVA RADNA DANA I NAJDUŽE NEPREKIDNO TRAJANJE RADA

Članak 14.

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

Zaposlenik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno, uključujući redovni i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.)

TJEDNI ODMOR

Članak 15.

Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 24 sata neprekidno.

Dan tjednog odmora je nedjelja.

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

Ako se tjedni odmor radi potreba posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, može se koristiti naknadno, prema poslodavčevoj odluci.

Zaposleniku se, u svakom slučaju, treba osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 16.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 dana, koliko iznosi Zakonom o radu određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora, do najviše 30 dana, prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

1. s obzirom na složenost poslova :
 - zaposlenicima VSS 5 dana
 - zaposlenicima VŠS 4 dana
 - zaposlenicima SSS, VKV i KV 3 dana
 - zaposlenicima NSS 2 dana

2. s obzirom na dužinu radnog staža:
 - do 5 godina radnog staža 1 dan
 - od 5 do 10 godina radnog staža 2 dana
 - od 10 do 15 godina radnog staža 3 dana
 - od 15 do 20 godina radnog staža 4 dana
 - od 20 do 25 godina radnog staža 5 dana
 - od 25 do 30 godina radnog staža 6 dana
 - od 30 i više godina radnog staža 8 dana

3. s obzirom na radne uvjete:
 - rad na poslovima s otežanim psihofizičkim i fizičkim napregnutostima ili posebnim radnim uvjetima 3 dana
 - rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom 2 dana
(najviše 2 dana po svim osnovama)

4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:
- roditelju, posvojitelju i staratelju za svako malodobno dijete 2 dana
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na drugu djecu 3 dana
 - invalidu 2 dana
5. prema doprinosu na radu:
- ako ostvaruje natprosječne rezultate rada 2 dana

Članak 17.

Trajanje godišnjeg odmora za zaposlenike koji godišnji odmor koriste zajednički, u jednakom trajanju, uz odgovarajuću primjenu kriterija iz članka 16. ovoga ugovora, utvrdit će se pravilnikom o radu poslodavca.

DANI KOJI SE NE URAČUNAVAJU U GODIŠNJI ODMOR

Članak 18.

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

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

GODIŠNJI ODMOR U DIJELOVIMA I KORIŠTENJE NEISKORIŠTENOG GODIŠNJEG ODMORA

Članak 19.

Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.

Zaposlenik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tom izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje dva dana ranije. Zaposlenici koji zbog mobilizacije u Hrvatsku vojsku ili zbog radne obveze nisu koristili godišnji odmor, neiskorišteni godišnji odmor za prethodnu godinu imaju pravo koristiti nakon demobilizacije ili nakon prestanka radne obveze, tako da vrijeme korištenja neiskorištenog godišnjeg odmora određuje poslodavac.

RASPORED GODIŠNJEG ODMORA

Članak 20.

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

ODLUKA O KORIŠTENJU GODIŠNJEG ODMORA

Članak 21.

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

Zaposleniku se može dogoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih, neodgodivih službenih poslova, a na temelju poslodavčeve odluke.

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

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

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

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je zaposlenik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, u visini određenoj ovim ugovorom

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

PRAVO NA RAZMJERNI DIO GODIŠNJEG ODMORA

Članak 22.

Iznimno od odredbe članka 43. Zakona o radu, zaposlenik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- 1) ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka nije stekao pravo na godišnji odmor,
- 2) ako radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka,
- 3) ako radni odnos prestaje prije 1. srpnja

Iznimno od odredbe članka 59. Zakona o radu i stavka 3 ovog članka zaposlenik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

PLAĆENI DOPUST

Članak 23.

Zaposlenik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust), ukupno najviše do 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

- | | |
|---|----------------|
| - zaključivanje braka | 5 radnih dana |
| - rođenje djeteta | 5 radnih dana |
| - smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka | 5 radnih dana |
| - smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika | 2 radna dana |
| - selidbe | 2 radna dana |
| - kao dobrovoljni davatelj krvi | 2 radna dana |
| - teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja | 3 radna dana |
| - polaganje stručnog ispita prvi put | 10 radnih dana |
| - sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za potrebe zaposleničkog vijeća, sindikalnog rada i drugo | 2 radna dana |
| - elementarne nepogode | 5 radnih dana |

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine koristio prema drugim osnovama.

Članak 24.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje ga je uputio poslodavac ili uz njegovu suglasnost, za pripremanje i polaganje ispita zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust od 15 radnih dana godišnje.

Za pripremanje i polaganje završnog ispita, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka, zaposlenik ima pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta.

Članak 25.

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

Ako okolnost iz članka 23. ovoga ugovora nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), zaposlenik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

Članak 26.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 27.

Zaposleniku 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 prouzročiti teškoće u obavljanju poslodavčeve djelatnosti, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:

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

Ako to okolnosti zahtijevaju, zaposleniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti i u trajanju duljem od 30 dana.

Članak 28.

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

NAKNADA ŠTETE

UVJETI I NAČINI SMANJIVANJA I OSLOBAĐANJA OD NAKNADE ŠTETE

Članak 29

Naknade štete, iz članka 102. stavka 1. Zakona o radu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da zaposlenik do sada nije uzrokovao štetu te da je poduzeo sve da se šteta ukloni:

- ako se šteta, u cijelosti ili djelomično, može ukloniti radom u ustanovi i sredstvima rada ustanove ili
- ako je zaposlenik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila ili
- ako se radi o invalidu, starijem zaposleniku, samohranom roditelju ili osobi koja skrbi o djetetu, ili ako se radi o manjoj šteti.

Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovoga članka može iznositi najmanje 20%, a zaposlenika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

OTKAZNI ROKOVI I OTPREMNINA

Članak 30.

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

Zaposleniku kojemu otkazuje poslodavac, a razlog otkaza nije skrivljen ponašanjem zaposlenika, pripada otpremnina u skladu sa zakonom.

Otpremnina iz stavka 2. ovoga članka isplaćuje se najkasnije 30 dana nakon prestanka radnog odnosa.

STAŽ KOD ISTOGA POSLODAVCA

Članak 31.

Stażom kod istoga poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u istoj djelatnosti kulture bez obzira na promjenu ustanove.

OTKAZ UVJETOVAN SKRIVLJENIM PONAŠANJEM ZAPOSLENIKA I IZVANREDNI OTKAZ

Članak 32.

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

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada poslodavca,
- nedopuštenog korištenja poslodavčevih sredstava,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,

- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisanog i nekorektnog odnosa prema zaposlenicima ili njihovog šikaniranja,
- zloupotrebe korištenja bolovanja.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim člankom 108. Zakona o radu.

RADNI ODNOS NA ODREĐENO VRIJEME U NEPREKINUTOM TRAJANJU DUŽEM OD TRI GODINE

Članak 33.

Poslodavac može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos na istim poslovima zasniva za neprekinuto razdoblje duže od propisanog člankom 10. stavkom 2. Zakona o radu, u slučaju samo ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog zaposlenika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

PLAĆA, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Članak 34.

Plaća za obavljene radne zadatke zaposlenika u ustanovama kulture sastoji se od:

- osnovne plaće
- dodatka na plaću za rad u posebnim situacijama,
- stimulativnog dodatka ako je to predviđeno posebnom odlukom poslodavca i ako su za to osigurana posebna sredstva

OSNOVNA PLAĆA

Članak 35.

Osnovna plaća zaposlenika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak predstavlja zbroj umnoška osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem zaposlenik radi i dodatka na radni staž.

Članak 36.

Mjesečna najniža osnovica za izračun osnovne mjesečne plaće 2.814,00 kn bruto.

Najniža mjesečna osnovica je iznos najniže mjesečne osnovice za obračun doprinosa iz stavka 1. ovo članka.

Visinu najniže mjesečne osnovice za obračun osnovice iz stavka 1. ovog članka Naredbom, objavljuje Ministarstvo financija Vlade Republike Hrvatske za svaku godinu.

Ugovorne strane su sporazumne, da će automatski primjeniti promjenu visine osnovice za obračun plaće, ako za to budu osigurana sredstva u proračunu Grada.

Članak 37.

Ovisno o ostvarenom vlastitom prihodu i drugim izvorima sredstava poslodavac može utvrditi osnovicu za izračun osnovne mjesečne plaće u većem iznosu od iznosa iz članka 36. stavka 1. ovoga ugovora.

Iznimno, poslodavac kojem se iz sredstava proračuna Grada Čakovca ne osiguravaju sredstva za plaće za sve zaposlene može, ovisno o ostvarenom vlastitom prihodu i drugim izvorima sredstava, utvrditi osnovicu za izračun osnovne mjesečne plaće i u iznosu manjem od iznosa utvrđenoga u članku 36. stavku 1. ovoga ugovora

Članak 38.

Zaposleniku pripada dodatak na radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5%.

Dodatak za radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijent iz članka 36. ovoga ugovora pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 39.

Zaposlenici koji nemaju potrebnu praksu u struci i položen stručni ispit prema važećim propisima postavljaju se kao vježbenici.

Za vrijeme vježbeničkog staža vježbeniku pripada osnovna plaća odgovarajuće vrste zvanja umanjena 10%.

Članak 40.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 5 dana u mjesecu za protekli mjesec.

Prigodom isplate plaće poslodavac će zaposleniku uručiti pisani izračun plaće,

Na zaposlenikov zahtjev poslodavac je obavezan iz zaposlenikove plaće obustavljati i podmirivati povreme zaposlenikove obveze prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

Članak 41.

Najniži koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta zaposlenika u ustanovma kulture određuju se kako slijedi:

1.	POSLOVI	KOEFICIJENTI
1.1.	KNJIŽNIČARSKI SAVJETNIK	3,91
1.2.	POMOĆNIK RAVNATELJA	3,41
1.3.	VIŠI KNJIŽNIČAR (VSS)	3,31
1.4.	DIPLOMIRANI KNJIŽNIČAR (VSS)	2,91
1.5.	KNJIŽNIČAR (VŠS)	2,71
1.6.	POMOĆNI KNJIŽNIČAR (SSS)	2,31
1.7.	MANIPULANT (NSS)	1,91
2.	KNJIŽNIČNA djelatnost Knjižnice: POSLOVI	KOEFICIJENTI
2.4.	DIPLOMIRANI KNJIŽNIČAR (VSS)	2,91
2.5.	KNJIŽNIČAR (VŠS)	2,71
2.6.	POMOĆNI KNJIŽNIČAR (SSS)	2,31
2.7.	KNJIŽNIČAR MANIPULANT (NSS)	1,91

3. OPĆI POSLOVI

3.1.	TAJNIK-RAČUNOVOĐA (VŠS)	2,71
3.2.	BLAGAJNIK - ADMINISTRATOR (SSS) MANIPULANT	2,31
3.3.	VOZAČ- MANIPULANT (SSS, KV)	2,31
3.3.	DOSTAVLJAČ-ČISTAČ (NSS) MANIPULANT	1,71

Članak 42.

Za postignuti znanstveni stupanj iz područja knjižničarstva, ako je u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili s djelatnošću poslodavca, pripadajući koeficijent zaposlenika određen člankom 40. ovoga ugovora uvećat će se kako slijedi:

- za magistre znanosti 8%
- za doktore znanosti 15%

DODACI NA PLAĆU

Članak 43.

Osnovna plaća zaposlenika bez stalnog dodatka povećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

- za rad noću 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad nedjeljom 25%
- za dvokratni rad s prekidom od tri sata 5%

Ako zaposlenik radi na blagdane, i u neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Zbog posebnih uvjeta rada na terenu (bibliobusna služba) vozač bibliobusa ima dodatka 6,5%, a knjižničar 5% na plaću za dane provedene na terenu.

Članak 44.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati zaposlenikova rada iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje zaposlenika.

O preraspodjeli odlučuje poslodavac, a u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada te godišnjim zaduženjem i strukturom radnog vremena zaposlenika, uz obvezu da se o tome savjetuje sa zaposleničkim vijećem.

Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 2. ovoga članka tijekom godine ne može biti prosječno dulje od 40 sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme iznosi najduže 50 sati tjedno.

Umjesto uvećavanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada zaposlenik može koristiti slobodne radne dane.

Članak 45.

Za ostvarene radne rezultate zaposleniku se na osnovnu plaću bez stalnog dodatka može isplatiti stimulativni dodatak, u slučajevima predviđenim Pravilnikom o radu poslodavca i ako su za tu namjenu osigurana posebna sredstva.

NAKNADA PLAĆE

Članak 46.

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je na radu za razdoblje u kojem ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- prekida rada do kojeg je došli bez njegove krivnje,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu poslodavca.

Prigodom isplate naknade plaće poslodavac će zaposleniku uručiti pisani izračun naknade plaće.

Članak 47.

Ako je zaposlenik odustan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 95% od njegove plaće ostvarene u predhodnih šest mjeseci prije nego je započeo s bolovanjem, odnosno prema Zakonu koji regulira pitanje utvrđivanja osnovice od koje se obračunava bolovanje.

Naknadu u 100% iznosu plaće pripada zaposleniku koji je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

DRUGA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA REGRES

Članak 48.

Zaposleniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora do visine jedne najniže osnovne plaće iz ovoga ugovora, ukoliko su sredstva osigurana proračunom. Najniža osnovna plaća iz ovoga ugovora je umnožak osnovice i najnižeg koeficijenta.

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

Zaposlenik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ostvaruje i pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovog članka razmjerno broj mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

OTPREMNINA

Članak 49.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu, pripada pravo na otpremninu u visini 6 najnižih bruto osnovnih mjesečnih plaća utvrđenih ovim Ugovorom.

POMOĆ

Članak 50.

Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- | | |
|---|---|
| - smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada | 5 najnižih osnovnih bruto mjesečnih plaća utvrđenih ovim Ugovorom |
|---|---|

- | | |
|---|---|
| - smrti zaposlenika | 3 najniže osnovne bruto
mjesečne plaće utvrđene
ovim Ugovorom |
| - smrti supružnika, djeteta i roditelja zaposlenika | neoporezivi iznos prema
Pravilniku o porezu na dohodak |

Članak 51.

Zaposlenik ima pravo na pomoć, jedanput godišnje, prema svakoj osnovi, u slučaju:

- | | |
|---|--|
| - nastanka teške invalidnosti na radu | 2 prosječne mjesečne neto plaće |
| - bolovanja dužeg od 90 dana | prema Pravilniku o porezu na
dohodak, neoporezivi dio |
| - nastanka teške invalidnosti zaposlenikove
djece i spružnika, ako supružnik nije u radnom
odnosu | 1 prosječnu mjesečnu neto plaću |

Prosječna neto plaća iz prethodnog stavka je prosječno neto plaća dotičnog radnika isplaćena u prethodna 3 mjeseca prije nastupa slučaja.

Ako su oba roditelja zaposlena kod istog poslodavca, pravo na isplatu pomoći za rođenje djeteta ima samo roditelj preko kojega je dijete zdravstveno osigurano.

DNEVNICA I NAKNADA TROŠKOVA PUTOVANJA

Članak 52.

Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice u najmanjem iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Naknada troškova i dnevnicu za službeno putovanje u iznozemstvo uređuje se na način na koji je to regulirano za tijela državne vlasti

NAKNADA ZA TROŠAK PRIJEVOZA

Članak 53.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne, mjesečne, odnosno godišnje prijevozne karte.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne, mjesečne, odnosno godišnje karte.

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

Naknada za troškove prijevoza zaposlenicima se osigurava kupnjom pojedinačnih mjesečnih, odnosno godišnjih karata javnog prijevoza.

NAKNADA ZA KORIŠTENJE PRIVATNOG AUTOMOBILA

Članak 54.

Ako je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini od 30% cijene litre benzina (eurosUPER) po prijeđenom kilometru.

OSIGURANJE

Članak 55.

Zaposlenici moraju biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja, posljedica ozljeda na radu i profesionalne bolesti.

Ugovorne su strane sporazumne da se aneksom ovog ugovoru, mogu urediti i drugi oblici i prava iz kolektivnog osiguranja.

JUBILARNA NAGRADA

Članak 56.

Zaposleniku se isplaćuje jubilarna nagrada, za rad kod poslodavca za navršениh:
- 10 godina do neoporezivog iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak

- 15 godina	"
- 20 godina	"
- 25 godina	"
- 30 godina	"
- 35 godina	"
- 40 godina	"

Radom kod poslodavca smatra se neprekidni rad u istoj djelatnosti kulture bez obzira na promjenu ustanove

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

DAR ZA DJECU

Članak 57.

U povodu Dana Svetog Nikole zaposleniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu koje do 31. prosinca tekuće godine navrší 15 godina starosti, u iznosu na koji se ne plaća porez.

Sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se zaposleniku po kojem je dijete zdravstveno osigurano na način da mu se za svako dijete isplati iznos iz stavka 1. ovoga članka.

NAKNADA ZA BOŽIĆNE BLAGDANE

Članak 58.

Za božićne blagdane zaposlenicima se mogu isplatiti naknade u iznosu na koji se ne plaća porez - prema Pravilniku o porezu na dohodak, ukoliko su osigurana sredstva u gradskom proračunu.

DAR U NARAVI

Članak 59.

Zaposlenicima se, jednom godišnje, može dati dar u naravi čija pojedinačna vrijednost ne prelazi iznos na koji se, prema propisima ne plaća porez, ukoliko su osigurana sredstva u gradskom proračunu.

NAKNADA NA OSNOVI IZUMA I TEHNIČKOG UNAPREĐENJA

Članak 60.

Zaposleniku pripada pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka može biti određena u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela od ostvarenog učinka izuma i tehničkog unapređenja.

Naknada mora biti srazmjerna učinku koji poslodavac ima od izuma ili tehničkog unapređenja, odnosno učinku koji se stvarno može očekivati, s time da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.

O naknadi iz prethodnih stavaka ovoga članka zaposlenik i poslodavac zaključit će posebni ugovor.

Članak 61.

Primjena članka 46. do 58. ovoga ugovora odnosi se na ustanovu koja sredstva za materijalna prava zaposlenika ostvaruje u Proračunu Grada Čakovca.

Ako sredstva za materijalna prava svih zaposlenih ustanova ne ostvaruje na način iz stavka 1. ovoga članka, prava iz članka 53. do 58. ovoga ugovora ostvarivat će se ako ustanova osigura sredstva za tu namjenu.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA

Članak 62.

Naknada plaće zaposleniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene smanjene sposobnosti zbog nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može biti manja od iznosa osnovne plaće na radnom mjestu na kojem je do tada bio raspoređen.

Članak 63.

Kada se tijekom zaposlenikova radnog vijeka njegova radna sposobnost smanji zbog godina starosti, općeg zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i drugih bolesti, a do stjecanja prava na mirovinu nedostaje mu 5 godina staža ili godina života, osigurati će mu se povoljniji uvjeti rada (lakši posao, rad na jednostavnijim poslovima i sl.) bez smanjivanja plaće koju je ostvarivao u vremenu prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

Članak 64.

Poslodavac ima obvezu stvoriti uvjete rada kojima će štiti zdravlje i omogućiti siguran rad zaposlenika.

Poslodavac je dužan poduzeti sve zakonske mjere za zaštitu života te sigurnost i zdravlje zaposlenika, uključujući njegovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu i pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida u skladu s posebnim propisima.

Članak 65.

Svaki je zaposlenik odgovoran za vlastitu sigurnost i zdravlje i za sigurnost i zdravlje drugih zaposlenika na koje utječu njegovi postupci na poslu. Zaposlenik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane mjere ili mjere koje u utvrdio poslodavac. Zaposlenik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takovoga svog postupka u odnosu na druge zaposlenike i mora uživati zaštitu.

Članak 66.

Poslodavac smije osobne podatke o zaposlenicima prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom. Osobni podaci iz stavka 1. ovoga članka koje je potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, utvrdit će se pravilnikom o radu poslodavca.

Članak 67.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija zaposlenika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 68.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo zaposlenika za vrijeme obavljanja posla tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju., Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 69.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema zaposlenicima uzrokovano nekim od temelja iz članka 66. ovog ugovora, a ima cilj i stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 70.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Za izraz "uznemiravanje" i spolno uznemiravanje" koristi se zajednički izraz "uznemiravanje.

Članak 71.

Uznemiravanje u tijeku rada i u vezi s radom smatraju se osobito:

- zahtjev za obavljanjem poslova kojima se zaposlenici stavljaju u ponižavajući položaj;
- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju;
- uznemiravajući telefonski pozivi;
- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi;
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi.

SINDIKALNE AKTIVNOSTI I SASTANCI

Članak 76.

Sindikalom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku ili članovima povjereništva poslodavac je dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja tijekom radnog vremena na način i u opsegu koji ovisi o veličini ustanove i organizaciji rada ustanove.

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

Jednom u 6 mjeseci svi članovi sindikata ustanove imaju pravo održati sindikalni skup tijekom radnog vremena, o čemu treba da obavijeste poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovno poslovanje ustanove.

UVJETI ZA SINDIKALNI RAD

Članak 77.

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

- 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, prema odluci sindikata,
- oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju zaposlenika,
- obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prigodom obračuna plaća i doznačavanja članarine na račun sindikata, a na temelju pisane izjave člana sindikata.

Ako sindikalni povjerenik obavlja sindikalne aktivnosti u punom radnom vremenu, a zbog prirode njegova posla te aktivnosti ne može obavljati na svojem mjestu rada, poslodavac će mu osigurati drugi odgovarajući prostor za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

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

ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA

Članak 78.

Bez suglasnosti sindikata poslodavac ne smije sindikalnom povjereniku, za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti, otkazati, rasporediti ga na drugo radno mjesto, niti ga na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale zaposlenike.

Najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživaju zaštitu iz Zakona o radu i ovoga ugovora određuje se:

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

Suglasnost za otkaz i suglasnost iz stavka 1. ovoga članka daje osoba određena statutom sindikata, a ako takva osoba nije određena onda predsjednik sindikata ili osoba koju on ovlasti.

ZAMJENA ZAPOSLENIČKIH VIJEĆA SINDIKATOM

Članak 79.

Obzirom na malobrojnost članova Sindikalne podružnice Knjižnice, ne bira se zaposleničko vijeće već ovlaštenja i prava istog preuzima sindikalni povjerenik izabran od članova sindikata Knjižnice.

Sindikalnog povjerenika koji ima ovlasti zaposleničkog vijeća u dijelu tih ovlasti može zamijeniti sindikalni predstavnik koji nije zaposleni u Knjižnici, pod uvjetom da je sindikat o toj osobi obavijestio poslodavca i da joj je povjerenik prenio, u pismenom obliku određenu ovlast zaposleničkog vijeća.

Sindikalni povjerenik Knjižnice, ima pravo na plaću i naknade plaće u skladu sa odredbama ovog Kolektivnog ugovora ovisno o vrsti poslova koje obavlja kada nije imenovan povjerenikom.

PRAVA I OVLAŠTI ZAPOSLENIČKOG VIJEĆA KOJA PREUZIMA SINDIKAT

Članak 80.

Kad sindikalni povjerenik zamjenjuje zaposleničko vijeće on preuzima sva njegova prava i ovlasti u skladu sa Zakonom o radu i prava iz članka 147. stavka 1. do 3. Zakona o radu.

STRUČNO SAVJETOVANJE

Članak 81.

Sindikalni povjerenik, ima pravo zatražiti mišljenje stručnjaka o poslovima iz svojega djelokruga.

Sindikat i poslodavac sporazumjet će se o načinu podmirivanja troškova nastalih primjenom stavka 1. ovoga članka.

POVRATAK NA RAD

Članak 82.

Čelnik sindikata koji je na tu funkciju izabran iz radnoga odnosa kod poslodavca, a koju obavlja profesionalno, nakon prestanka te funkcije ima se pravo vratiti na rad na iste poslove, a ako tih poslova više nema onda na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne preme.

O namjeri povratka na rad, osoba iz stavka 1. ovoga članka teba da obavijesti poslodavca u roku od 30 dana od prestanka funkcije.

ZAPOSLENIČKO VIJEĆE I ŠTRAJK

Članak 83.

Članovi sindikata, odnosno sindikalni povjerenik, mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti uključujući i organiziranje štrajka, isključivo u ime sindikata.

IV. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

MIRENJE

Članak 84.

Za rješavanje kolektivnih radnih sporova izvedu potpisnika ovoga ugovora koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, mora se provesti postupak mirenja.

Članak 85.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće od tri člana.

Svaka ugovorna strana imenuje po jednog člana, a trećeg člana, predsjednika, biraju obje strane sporazumno.

Ako se o trećem članu obje strane ne mogu usuglasiti, zatražit će da ga imenuje predsjednik Županijskog suda u Čakovcu ili osoba koju on ovlasti.

ROKOVI MIRENJA

Članak 86.

Ugovorne strane moraju, u roku od 24. sata, predložiti svoga člana mirovnog vijeća i odmah se dogovoriti o izboru trećega člana.

Ako se strane ne dogovore o izboru trećeg člana, od predsjednika Županijskog suda u Čakovcu ili osobe koju on ovlasti zatražit će se da ga imenuje u roku od 24 sata od primitka zahtjeva.

Ako se ugovorne strane ne dogovore drukčije, mirovno vijeće treba svoj prijedlog donijeti najkasnije u roku od tri dana od imenovanja svih članova.

PRIHVAT I UČINCI MIRENJA

Članak 87.

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

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

Prijedlog koji prihvate obje ugovorne strane ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

ARBITRAŽA

Članak 88.

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

POSREDOVANJE

Članak 89.

Ugovorne strane u svakom slučaju mogu dogovoriti da spor pokušaju riješiti posredovanjem trećih.

V. ŠTRAJK

SUZDRŽAVANJE OD ŠTRAJKA I UVJETI ZA DOPUŠTENJE ŠTRAJKA

Članak 90.

Za vrijeme važenja ovoga ugovora sindikat neće štrajkati zbog pitanja koja su uređena ovim ugovorom.

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

Sindikati imaju pravo organizirati štrajk solidarnosti s drugim sindikatima, uz najavu prema odredbama ovoga ugovora.

DONOŠENJE ODLUKE O ŠTRAJKU

Članak 91.

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

Štrajkom se ne smiju ugorziti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost. Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja u svezi sa štrajkom, a koja nisu riješena ovim ugovorom, primijenit će se pravila sindikata.

ZABRANA OMETANJA ŠTRAJKA

Članak 92.

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

NAJAVA ŠTRAJKA

Članak 93.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najkasnije tri 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.

RUKOVOĐENJE ŠTRAJKOM

Članak 94.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sindikata.

Mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkaškog odobra.

Članovi štrajkaškog odbora ne rade za vrijeme štrajka.

OBVEZE I OVLASTI ŠTRAJKAŠKOG ODBORA

Članak 95.

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

Štrajkaški je odbor dužan, na pogodan način, očitovati se strani protiv koje je štrajk organiziran kako bi se nastavili pregovori u svrhu mirnog rješenja spora.

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

POSLOVI KOJI SE NE MOGU PREKIDATI

Članak 96.

Sindikata mora objaviti pravila o poslovima na kojima se za vrijeme trajanja štrajka rad ne smije prekidati, najkasnije na dan najave štrajka.

Članak 97

Na poslodavčev prijedlog sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

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

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

Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati uključuju i broj zaposlenika koji treba da rade u vrijeme štrajka.

Članak 98.

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od 8 dana od dana dostave prijedloga poslodavca sindikatu, pravila će utvrditi arbitražni sastav koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 83. ovoga ugovora.

Pravila iz stavka 1. ovoga članka arbitraža je dužna donijeti u roku od 8 dana od dana dostave prijedloga arbitraži.

Članak 99.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 95. ovoga ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

PRAVA SUDIONIKA ŠTRAJKA

Članak 100.

Sudioniku štrajka mogu se smanjiti plaća i dodaci na plaću, osim doplatka za djecu, razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

Članak 101.

Zaposlenik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlenike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama zakona, odredbama ovoga ugovora i pravilima sindikata, a niti smije biti na bilo koji način prisiljen sudjelovati u štrajku, ako to ne želi.

VI. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA

OSNIVANJE I NAČIN RADA KOMISIJE

Članak 102.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovoga ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju, u roku od 30 dana od dana potpisa ovoga ugovora.

Komisija ima šest članova, od kojih svaka ugovorna strana imenuje tri.

Komisija donosi sve odluke većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broj glasova odlučuje glas predsjednika komisije.

Tumačenje komisije obvezna su za ugovorne strane.

Tumačenja komisije dostavljaju se podnositelju i svim onim poslodavcima na koje se odnose.

ROKOVI ZA TUMAČENJE

Članak 103.

Na zahtjev jedne od ugovornih strana, komisija za tumačenje dužna je dati tumačenje ovog ugovora u roku od 15. dana od dana primitka zahtjeva.

VII. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

VREMENSKO VAŽENJE

Članak 104.

Ovaj se ugovor sklapa na vrijeme od 3 godine.

PRIMJENA UGOVORA U DOBROJ VJERI

Članak 105.

Strane potpisnice obvezuju se primjenjivati ovaj ugovor u dobroj vjeri.

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

IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

Članak 106.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga ugovora.

Inicijativa iz prethodnog stavka može se iskazati svakih šest mjeseci nakon potpisa ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga. U protivnom, stječu se uvjeti za primjenu odredaba o postupku mirenja.

Članak 107.

Svaka strana može otkazati ovaj ugovor.
Otkazni rok je tri mjeseca od dana dostave pisanog otkaza drugoj strani.

Članak 108.

Pregovore o obnovi ovoga ugovora strane će započeti najmanje 30 dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

Članak 109.

Troškove u vezi s primjenom ovoga ugovora strane podmiruju solidarno.

Članak 110.

Knjižnica je dužna svoje akte uskladiti s odredbama ovoga ugovora u roku od 30 dna od dana njegova stupanja na snagu.

STUPANJE NA SNAGU I PRIMJENA

Članak 111.

Ovaj ugovor stupa na snagu 8. dana od dana objave Zaključka Gradskog poglavarstva Grada Čakovca u Službenom glasniku Grada Čakovca.

Zaključak je objavljen u Službenog glasniku Grada Čakovca dana _____, 2013.

Ovaj Ugovor stupa na snagu dana _____ 2013.

GRAD ČAKOVEC
Gradonačelnik
BRANKO ŠALAMON

ZA NEZAVISNI SINDIKAT
BIBLIOTEČNIH DJELATNIKA
HRVATSKE
ĐURĐICA PUGELNIK
predsjednica

PRIJEDLOG

Temeljem članka 43. Statuta Grada Čakovca (Sl. gl. Grada Čakovca 09/09) i članka 8. Poslovnika gradonačelnikovog stručnog kolegija (Sl. gl. Grada Čakovca 10/09), gradonačelnik Grada Čakovca je na svom ____ stručnom kolegiju održanom ____ 2013., donio sljedeći

ZAKLJUČAK

I.

Prihvaća se Kolektivni ugovor za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja Hrvatske za Dječji vrtić Čakovec dostavljen gradonačelniku Grada Čakovca 11. veljače 2013.

II.

Ovaj Zaključak stupa na snagu danom donošenja, a objavljuje se u Službenom glasniku Grada Čakovca.

KLASA: 021-05/13-01/26

URBROJ: 2109/2-01-13-02

Čakovec, _____ 2013.

GRADONAČELNIK
Branko Šalamon, v.r.

KOLEKTIVNI UGOVOR

**ZA DJELATNOST PREDŠKOLSKOG ODGOJA
I OBRAZOVANJA HRVATSKE**

ZA DJEČJI VRTIĆ ČAKOVEC

Temeljem članka 253. do čl.268. Zakona o radu (NN br. 149/093), članka 51.st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi, Grad Čakovec i Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske (SRPOOH) i Samostalni sindikat Hrvatske (SSH) sklopili su

KOLEKTIVNI UGOVOR
za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja
Dječjeg vrtića Čakovec

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Primjena Ugovora

- (1) Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora, te prava iz rada i temeljem rada radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Dječjeg vrtića Čakovec.
- (2) Ovaj Ugovor primjenjuje se na članove Sindikata zaposlene u predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 2.

Uvažavanje mišljenja Sindikata

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

Članak 3.

Ugovorne strane

- (1) Pod pojmom Sindikat u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske i Samostalni sindikat Hrvatske ili po njegovoj odluci ovlaštena sindikalna podružnica.
- (2) Pod pojmom „predškolska ustanova“ u smislu odredbi ovog Ugovora podrazumijeva se predškolska ustanova Dječji vrtić Čakovec.
- (3) Pod pojmom radnika podrazumijevaju se radnici uposleni na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim i skraćenim radnim vremenom i radnici koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

Članak 4.

Izuzetak od primjene Ugovora

- (1) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se uvijek osim ako je, propisom nekom drugim Kolektivnim ugovorom koji se odnosi na radnike iz članka 1. ovog Ugovora (Kolektivni ugovor na općoj razini ili na razini ustanove i sl.) pravilnicima poslodavaca ili ugovorom o radu, za radnike nešto povoljnije riješeno.

Članak 5.
Načela pregovaranja

- (1) Potpisnici su se suglasili da će se zalagati i rukovoditi slijedećim načelima:
- međusobne suradnje u području radnih odnosa, socijalnog osiguranja i zapošljavanja;
 - promicanja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;
 - poticanja zaključivanja kolektivnog ugovora djelatnosti predškolskog odgoja i obrazovanja;
 - mirnog rješavanja sporova.
- (2) Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključivanja Ugovora, jedna od strane ne bi mogla neke od odredbi Ugovora izvršavati, ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obvezuje se da neće jednostrano prekršiti ovaj Ugovor, nego će drugoj strani predložiti izmjenu Ugovora.

Članak 6.
Poštivanje odredbi

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

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 7.
Primanje radnika u radni odnos

- (1) Radnici se primaju na rad u Dječji vrtić Čakovec na temelju natječaja, odnosno sukladno zakonu.
- (2) Za obavljanje poslova koji ne trpe odgađanje radnik se može primiti na rad bez objavljivanja natječaja, odnosno oglasa, ali najduže za razdoblje od 90 dana.

Članak 8.
Ugovor o radu

- (1) Radni se odnos zasniva ugovorom o radu koji se, u pravilu, sklapa na neodređeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu može se, iznimno, sklopiti na određeno vrijeme, kada za to postoji stvaran i važan razlog.

Članak 9.
Probni rad

- (1) Osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa utvrđenih Zakonom za svako radno mjesto općim aktom utvrđuju se i posebni uvjeti.
- (2) Po zasnivanju radnog odnosa ima se vršiti provjera stručnih i radnih sposobnosti radnika kroz institut probnog rada koji ne može trajati duže od 6 mjeseci.
- (3) 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.
- (4) Tijekom probnog rada otkazni rok traje sedam dana.

Članak 10.
Praćenje probnog rada

- (1) Otkaz zbog neudovoljavanja na probnom radu mora biti u pisanom obliku obrazložen.
- (2) 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.
- (3) Nadležni organ predškolske ustanove imenovat će članove komisije za praćenje rada radnika i provjere njegovih stručnih i radnih sposobnosti za vrijeme probnog rada.
- (4) Komisija za praćenje rada radnika na probnom radu broji 3 člana, od kojih jednog člana predlaže Sindikat.
- (5) Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme ili potrebna stručna znanja radi provođenja praćenja radnika čije se radne i stručne sposobnosti provjeravaju.

Članak 11.
Volonterski rad

- (1) Primanje na rad pripravnika bez zasnivanja radnog odnosa - volonterski rad - moguće je na prijedlog ravnatelja, a uz suglasnost Upravnog vijeća.

Članak 12.
Ugovor o radu sa pripravnikom

- (1) Ugovor o radu zaključuje se s radnikom pripravnikom za radno mjesto na koje je raspoređen i za koje se stručno osposobljava za samostalan rad.
- (2) Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži od III. do VII. stupnja stručne spreme.

Članak 13.
Pripravnički staž

- (1) Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno pripravnički staž može trajati najviše:
 - do 6 mjeseci za poslove za koje se traži III. ili IV. stupanj stručne spreme,
 - do 12 mjeseci za poslove za koje se traži V. i VI. stupanj stručne spreme,
 - do 18 mjeseci za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme,
- (2) Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća u visini od 85 % od najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.

Članak 14.
Uvođenje u rad pripravnika

- (1) Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program obučavanja u skladu sa Zakonom o predškolskom odgoju i naobrazbi.
- (2) Radniku pripravniku, mentora imenuje ravnatelj vrtića.
- (3) Mentor pripravniku je odgajatelj/stručni suradnik u zvanju mentora, a ako vrtić nema odgajatelja/stručnog suradnika u zvanju mentora ravnatelj može imenovati za mentora odgajatelja istog ili višeg stupnja stručne spreme od pripravnika s položenim stručnim ispitom ili onog koji nema obvezu polagati stručni ispit, a uživa ugled vrsnog odgajatelja.

Članak 15.
Stručni ispit

- (1) Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.
- (2) Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.
- (3) Prije polaganja stručnog ispita prvi put pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje 5 radnih dana.

Članak 16.

Ponavljanje stručnog ispita

- (1) Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvome pokušaju ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana i ako ni tada ne položi, poslodavac mu može redovito otkazati.
- (2) Troškove drugog polaganja pripravničkog ispita snosi sam pripravnik.

Članak 17.

Odredbe Zakona o pripravnicima

- (1) Na pripravnike – odgajatelje i stručne suradnike u predškolskim ustanovama primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi (NN 10/97.) i propisa donesenih na temelju zakona u svezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita.

Članak 18.

Postupak za utvrđivanje potrebnih znanja i sposobnosti

- (1) Postupak za utvrđivanje potrebnih znanja i sposobnosti odnosno ostvarivanje predviđenih rezultata rada provodi se u skladu sa zakonom, time da vrijeme provjere ne može trajati kraće od tri mjeseca od dana pokretanja postupka.
- (2) Postupak iz stavka 1. pokreće poslodavac te imenuje komisiju od tri člana, od kojih je jedan obavezno predstavnik Sindikata.
- (3) Članovi komisije iz prethodnog stavka moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme određene vrste zanimanja i radno iskustva kao radnik čije znanje i sposobnost odnosno radni rezultat se provjeravaju.
- (4) Provjera znanja i sposobnosti odnosno ostvarivanje rezultata započinje danom pokretanja postupka time da ne može biti pokrenuta prije proteka roka od šest mjeseci za radnike koji su duže odsustvovali s rada zbog službe u oružanim snagama, porodijskog dopusta, dužeg bolovanja i sl.
- (5) Nakon izvršene provjere komisija sačinjava pismeno izvješće koje se uručuje radniku, poslodavcu i Sindikatu.
- (6) Na temelju izvješća iz prethodnog stavka nadležni organ 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. RADNO VRIJEME

Članak 19.

Radno vrijeme

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

- (2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u 5 radnih dana od ponedjeljka do petka.
- (3) Radno vrijeme odgojno obrazovnih djelatnika u neposrednom radu s djecom iznosi tjedno 27,5 sati, a preostalih 12,5 sati se odnosi na prateće poslove u okviru odgojno-obrazovnog rada.
- (4) Raspored radnog vremena određuje ravnatelj i Odgajateljsko vijeće.

Članak 20.

Skraćeno radno vrijeme

- (1) Raspored radnog vremena radnika koji rade skraćeno radno vrijeme zbog njege hendikepiranog djeteta određuje se sporazumom između radnika koji rade skraćeno radno vrijeme i ravnatelja vrtića uz suglasnost Upravnog vijeća.

Članak 21.

Stanka

- (1) Svi radnici s punim radnim vremenom u predškolskim ustanovama imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta.
- (2) Stanka se ubraja u radno vrijeme.
- (3) Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac.

Članak 22.

Tjedni odmor

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
- (2) Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.
- (3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan (dane) tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.
- (4) Ako se tjedni odmor radi potrebe posla može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, radnik ga može koristiti naknadno u dogovoru sa ravnateljem.

Članak 23.

Rad u nepunom radnom vremenu

- (1) Ugovor o radu može se sklopiti na nepuno radno vrijeme.
- (2) Ako je za stjecanje određenih prava (važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem), razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Članak 24.

Prekovremeni rad

- (1) Prekovremeni rad je rad duži od punog radnog vremena, a može iznositi najviše do 8 sati tjedno.
- (2) Ravnatelj je dužan radniku izdati pisani zahtjev za prekovremeni rad kojim se utvrđuje vrijeme trajanja prekovremenog rada.

Članak 25.

Preraspodjela radnog vremena

- (1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednoga razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunog radnog vremena.
- (2) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ili drugoga razdoblja određenog kolektivnim ugovorom, ne sije biti duže od punoga radnog vremena.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (4) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono ne smije biti duže od 48 sati tjedno.
- (5) Za poslove sezonske naravi kolektivnim ugovorom može se predvidjeti da preraspodijeljeno radno vrijeme smije biti duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno.
- (6) Ako radnik radi nepuno radno vrijeme kod dva ili više poslodavca, za preraspodjelu nepunog radnog vremena potreban je pristanak radnika.
- (7) Zabranjen je rad malodobnika u preraspodijeljenom punom radnom vremenu.
- (8) Trudnica, majka s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti može raditi u preraspodijeljenom punom radnom vremenu samo ako dade pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (9) Inspektor rada zabranit će rad u preraspodijeljenom punom radnom vremenu malodobnika i osobe iz stavka 8. ovoga članka koja nije dala pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodijeljenom punom radnom vremenu.

IV. PLAĆE I NAKNADE

Članak 26.

Plaća

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećane za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Koeficijenti složenosti poslova su dodatak ovom Kolektivnom ugovoru.

Dodaci na osnovnu plaću su:

- za ukupan broj godina radnog staža ostvarenog u sustavu odgoja i obrazovanja, te sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja,
- za uspješnost u radu,
- druga uvećanja plaće.

Članak 27.

Osnovica za izračun plaće

(1) Osnovica za obračun plaća u 2013. godini iznosi 5.108,84 kn

(2) Obvezuju se potpisnici Kolektivnog ugovora da će za svaku proračunsku godinu pregovarati o mogućim korekcijama koeficijenta i osnovice, u skladu sa zakonskim i financijskim mogućnostima.

Članak 28.

Isplata plaće

- (1) Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno za protekli mjesec.

(2) Plaće se isplaćuje u pravilu do 15. dana u mjesecu za protekli mjesec.

Članak 29.
Obračun plaće

- (1) Plaća se iskazuje u bruto iznosu.
- (2) Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje ustanova odnosno poslodavac.
- (3) Ustanova odnosno poslodavac dužni su omogućiti radniku uvid u dokumentaciju o obračunu njegove plaće.
- (4) Ustanova odnosno poslodavac dužni su omogućiti sindikalnom povjereniku sindikata u koji je radnik učlanjen uvid u dokumentaciju o obračunu plaća i uplati doprinosa za mirovinsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje.

Članak 30.
Obustave iz plaće

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

Članak 31.
Uvećanje plaće

(1) Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću	40%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom (kada je 40 satni radni tjedan raspoređen na šest dana u tjednu)	25%
- za rad nedjeljom	35%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sat	10%
- za smjenski rad	10%

- (2) Rad noću odvija se u vremenu od 22 do 6 sati
- (3) Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad zaposlenika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji zaposlenik obavlja u prijednevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna.
- (4) Rad u smjenama je rad zaposlenika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj (od 06,00 do 14,00 sati) i drugoj smjeni (od 14,00 do 22,00 sata) tijekom jednog mjeseca.
- (5) Rad u smjeni je i rad zaposlenika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.
- (6) Naknada za rad u smjenama iz stavka 3. i 4. ovoga članka isplaćuje se kao postotno uvećanje dnevne zarade za obavljanje poslova u drugoj smjeni.
- (7) Za rad u dane blagdane i neradne dane utvrđene Zakonom radnik ima pravo na plaću uvećanu za 50 %.
- (8) Naknade iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

DODACI NA RAD U POSEBNIM UVJETIMA

Članak 32.
Posebni uvjeti rada

(1) Posebni uvjeti rada su:

- rad stručnih radnika (odgajatelja) s djecom s većim teškoćama u razvoju koja imaju Rješenje Komisije za vještačenje.
- (2) Za posebne uvjete rada utvrđuje se dodatak na plaću.

Članak 33.

Rad s djecom s većim teškoćama u razvoju

- (1) Stručnim radnicima (odgajateljima) koji rade s djecom s većim teškoćama u razvoju, tijekom pedagoške godine, temeljem ukupne količine tjednog radnog vremena provedenog u tom radu osnovna se plaća uvećava 10 %, samo u slučaju kada u skupini nema pomagača.
- (2) Ako je u skupini u kojoj boravi dijete s većim teškoćama prisutan pomagač cijelo vrijeme boravka djeteta stručni radnici nemaju pravo na uvećanje plaće od 10%.
- (3) Stručni radnici (stručni suradnici) koji rade s djecom s većim teškoćama u razvoju nemaju pravo na uvećanje plaće od 10%.
- (4) Težinu teškoće u razvoju će temeljem Rješenja Komisije za vještačenje i analize perioda opservacije odrediti stručni tim u sastavu: ravnatelj, stručni suradnici i odgajatelji skupine u koju je dijete raspoređeno.

OSTALI DODACI

Članak 34.

Voditeljski poslovi

- (1) Kad stručni radnik (odgajatelj, zdravstveni voditelj i stručni suradnik) obavlja uz svoj opis poslova i poslove voditelja organizacijsko obračunske jedinice, osnovna plaća mu se uvećava:
 - do 3 skupine: 5 %
 - od 4 do 6 skupina: 8 %
 - od 7 skupina: 10 %

Članak 35.

- (1) Ako radnik ostvaruje pravo na dodatke po više članka, isplaćuju mu se dva najpovoljnija dodatka.

Članak 36.

Nagrada za nadprosječne rezultate rada i stimulativni dio plaće

- (1) Za ostvarene nadprosječne rezultate rada radniku će se isplatiti nagrada jedanput godišnje, uz suglasnost Upravnog vijeća.
- (2) Mjerila za vrednovanje rezultata rada, te mjerila o visini nagrade utvrdit će ravnatelj ustanove, uz suglasnost Upravnog vijeća.
- (3) Stimulativni dio plaće određuje ravnatelj uz suglasnost Upravnog vijeća
 - stimulativni dio plaće ravnatelj može odrediti i na prijedlog voditelja organizacijsko obračunske jedinice.
 - stimulativni dio plaće utvrđuje se za iznadprosječne rezultate rada u rasponu od 5 do 20%

- (4) Destimulativni dio plaće određuje ravnatelj uz suglasnost Upravnog vijeća
- destimulativni dio plaće utvrđuje se za ispodprosječne rezultate rada u rasponu od 5 do 20%

NAKNADA PLAĆE

Članak 37.

Pravo na naknadu plaće

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio za vrijeme kada ne radi zbog:
- godišnjeg odmora,
 - plaćenog dopusta,
 - državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
 - obavljanja seminara i sličnih obveza od interesa za Ustanovu.
- (2) obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti

Članak 38.

Pravo na naknadu plaće u posebnim uvjetima

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za radno vrijeme uz normalan učinak, za vrijeme kada ne radi zbog:
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika, kao na primjer u slučaju – nedostatka pogonske energije, nedolaska djece u vrtić i sl.
- (2) Ravnatelj u posebnim uvjetima navedenim u stavku 1. može rasporediti radnika na neke druge privremene poslove.

Članak 39.

Naknada plaće za vrijeme bolovanja

- (1) U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana, radniku pripada naknada plaće najmanje u visini 85 % od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.
- (2) Naknada u 100 %-tnom iznosu plaće pripada radniku za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

Članak 40.

Naknada plaće za vrijeme sindikalnih aktivnosti

- (1) Sindikalnom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih Zakonom i Kolektivnim ugovorom, ustanova, odnosno poslodavac, dužni su isplatiti naknadu plaće najmanje kao da je radio na poslovima radnog mjesta uz normalni učinak.
- (2) Kada sindikalni povjerenik dio svog radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim obvezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pismenim sporazumom zaključenim između Sindikata i Poslodavca.

ZAŠTITA RADNIKA

Članak 41.

Smanjene radne sposobnosti

- (1) Kada se tijekom radnog vijeka radniku smanji njegova radna sposobnost zbog godina starosti i općeg zdravstvenog stanja, fizičke i psihičke iscrpljenosti, povrede na radu, invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti, a do stjecanja prava na mirovinu nedostaje mu 5 godina staža ili 5 godina života, osigurat će mu se povoljniji uvjeti rada (lakši posao, rad na jednostavnijim poslovima i sl.) bez smanjenja njegove plaće koju je ostvarivao u vrijeme prije nego su nastupile spomenute okolnosti.
- (2) Smanjenje radne sposobnosti utvrđuje ovlašteno tijelo.

Članak 42.

Naknada plaće radniku invalidu

- (1) Naknada plaće koja radniku invalidu pripada 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.

Članak 43.

Naknada plaće radniku u razdoblju prije umirovljenja

- (1) Radnik, kojem do stjecanja prava na mirovinu nedostaje 5 godina staža ili godina života, zadržava do odlaska u mirovinu najmanje plaću koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti uz uredno i savjesno obavljanje poslova i rezultata rada primjerene njegovoj dobi.

OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 44.

Jubilarna nagrada

- (1) Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u Dječjem vrtiću Čakovec, odnosno njegovim pravnim sljedbenicima, i to za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina staža do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (2) Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Članak 45.

Prigodne nagrade

- (1) Radnik koji u Dječjem vrtiću radi neprekidno 6 mjeseci, pripada pravo u jednoj godini na prigodne nagrade (uskrsnica, božićnica, naknada za godišnji odmor i sl.) do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 46.

Dar djetetu

- (1) U povodu Dana sv. Nikole, radniku će se isplatiti sredstva za dar djetetu do 15 godina starosti, kao i onom koje je u toj godini napunilo 15 godina, do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (2) Sredstva iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se radniku po kojem je dijete zdravstveno osigurano na način da mu se za svako dijete isplati iznos iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 47.

Dar u naravi

- (1) Radnicima jednom godišnje pripada dar u naravi, do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 48.

Potpore

- (1) Radnik ima pravo na potporu jedanput godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:
 - smrti supružnika, djeteta i roditelja,
 - nastanka teške invalidnosti,
 - bolovanja dužeg od 90 dana,
 - nastanka teške invalidnosti djeci i supružnika radnika,
 - radi nabave medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu
 - za novorođeno dijete,do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (2) Pod teškom invalidnošću iz prethodnog stavka ovog članka, podrazumijeva se invalidnost utvrđena od nadležne liječničke komisije koja prelazi 70 %.
- (3) Uža obitelji radnika ima pravo na pomoć u slučaju smrti zaposlenika u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (4) Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do iznosa dvije prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodna tri mjeseca.
- (5) Pod prosječnom plaćom podrazumijeva se prosječna plaća isplaćena po radniku u RH u prethodna tri mjeseca.

Članak 49.

Otpremnina

- (1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 50.

Dnevnica i naknada troškova putovanja

- (1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje (u hotelu do 3 zvjezdice).
- (2) 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 dnevnicu,
- (3) Visina dnevnice jednaka je kao u tijelima državne uprave.

članak 51.
Terenski dodatak

- (1) Radnik ima pravo na terenski dodatak kad mu je ugovorom o radu određeno mjesto rada na terenu.
- (2) Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.
- (3) Puni iznos terenskog dodatka iznosi dnevno prema odredbama čl. 23. Pravilnika o porezu na dohodak.
- (4) Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.
- (5) Ako radnik ispunjava uvjete iz stavka 1. ovog članka, a potreba posla iznimno zahtijeva odlazak na službeni put, ispunjen je uvjet za isplatu dnevnice.
- (6) Terenski dodatak isplaćuje se i za dane tjednog odmora, blagdane i neradne dane propisane zakonom, uz uvjet da radnik stvarno u to vrijeme radi na terenu.
- (7) Dnevnicu i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Članak 52.
Naknada za trošak prijevoza

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom.
- (2) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne karte.
- (3) Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.
- (4) Ako nije organiziran javni prijevoz koji omogućava radniku redovit odlazak na posao i odlazak s posla, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza na istu udaljenost na tom području.
- (5) Naknada za troškove prijevoza iz stavka 1., 2., 3. i 4. ovoga članka isplaćuje se unaprijed za idući mjesec.

Članak 53.
Naknada za korištenje privatnog automobila

- (1) Ako radnik ima pravo korištenja privatnog automobila u službene svrha, nadoknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (2) Kada će radnik koristiti privatni automobil u službene svrhe određuje poslodavac.
- (3) Vežano uz st.1. i 2. treba izraditi Pravilnik o korištenju privatnog automobila u službene svrhe i korištenje službenih automobila u službene svrhe, te po tome postupati.

V. ODMORI I DOPUSTI

GODIŠNJI ODMOR

Članak 54.
Trajanje godišnjeg odmora

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju najmanje 4 tjedna, odnosno 20 radnih dana te broj radnih dana koji se dodaju prema slijedećim kriterijima kako slijedi:

a) prema dužini radnog staža:

- do 5 godina..... 1 dan
- više od 5 do 10 godina..... 3 dana
- više od 10 do 15 godina..... 5 dana
- više od 15 do 20 godina.....6 dana
- više od 20 do 25 godina.....7 dana
- više od 25 do 30 godina.....8 dana
- više od 30 godina.....9 dana

b) prema složenosti poslova:

- poslovi VSS..... 4 dana
- poslovi VŠS..... 3 dana
- poslovi SSS, VKV i KV..... 2 dana
- poslovi PK, NK.....1 dan

c) prema uvjetima rada i odgovornosti:

- ravnatelj2 dana
- neposredni rad s djecom u skupini.....1 dan
- voditelji službi i voditelji organizacijsko
obračunskih jedinica.....1 dan
- glavne kuharice1 dan
- rad sa strankama.....1 dan
- tehnička služba i služba prehrane.....1 dan

d) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelj, posvojitelj ili staratelj s jednim malodobnim djetetom 2 dana,
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete.....1 dan,
- samohranom roditelju djeteta do 15 godina2 dana,
- roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira
na ostalu djecu.....3 dana,
- invalidu..... 2 dana,

Članak 55.

Dani koji ne ulaze u trajanje godišnjeg odmora

- (1) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje te blagdani i neradni dani.
- (2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 56.

Korištenje godišnjeg odmora

- (1) Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela o čemu treba obavijestiti poslodavca najkasnije do 31. ožujka (za godišnji odmor koji je stečen u toj kalendarskoj godini).
- (2) Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje tri dana ranije.

- (3) Godišnji odmor radnik mora koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.
- (4) Radnik može koristiti slobodne dane u nastavku korištenja godišnjeg odmora ili u tijeku radne godine kada to dopuštaju potrebe posla, a u dogovoru sa ravnateljem.
- (5) Radnici koji zbog mobilizacije u Hrvatsku vojsku ili zbog radne obveze nisu koristili godišnji odmor, imaju pravo koristiti neiskorišteni godišnji odmora za prethodnu godinu po demobilizaciji ili po prestanku radne obveze, s tim da vrijeme korištenja neiskorištenog godišnjeg odmora određuje poslodavac.

Članak 57.

Uvažavanje potreba radnika

- (1) 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 58.

Prekid godišnjeg odmora

- (1) Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.
- (3) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljajanje korištenja godišnjeg odmora, ali najkasnije do 30. lipnja tekuće godine (za prethodnu godinu).
- (4) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenu odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- (5) Troškovima iz stavka 4. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.
- (6) 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.
- (7) Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 59.

Godišnji odmor kod odlaska u mirovinu

- (1) Iznimno od odredbe članka 51. Zakona o radu, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

PLAĆENI DOPUST

Članak 60.

Plaćeni dopust

- (1) Radnik ima pravo na dopust tijekom kalendarske godine za slijedeće slučajeve:

sklapanje braka	3 radna dana
rođenje djeteta	3 rada dana
smrti supružnika, djeteta, roditelja, unuka	5 rada dana
smrt braće i sestara	2 radna dana
djeda ili bake, te roditelja supružnika	1 radni dan
Selidbe	2 radna dana
elementarnih nepogoda	5 radnih dana
teške bolesti člana uže obitelji (roditelja i djece)	3 radna dana
za dobrovoljne davaoce krvi, za svako davanje	1 radni dan
za nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama izvan sjedišta ustanove	1 radni dan

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

Članak 61.

Vrijeme korištenja plaćenog dopusta

- (1) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.
- (2) Ako okolnosti iz članka 64. ovog Ugovora nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti iz službe, odnosno s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), službenik i radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

Članak 62.

Prava za vrijeme plaćenog dopusta

- (1) U pogledu stjecanja prava iz službe odnosno radnog odnosa ili u svezi sa službom ili radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 63.

Neplaćeni dopust

(1) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u toku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

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

(2) Upravno vijeće uz suglasnost ravnatelja može radniku odobriti neplaćeni dopust temeljem pismenog zahtjeva.

Članak 64.

Vremensko trajanje neplaćenog dopusta

(1) Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine u slijedećim slučajevima:

- njega člana uže obitelji,
- izgradnja ili popravak kuće ili stana,
- liječenje na vlastiti trošak,
- obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija na vlastiti trošak te u drugim opravdanim slučajevima u dogovoru sa poslodavcem.

(2) Kad to okolnosti zahtijevaju, neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti radniku u trajanju preko 30 dana.

(3) Upravno vijeće uz suglasnost ravnatelja može radniku odobriti neplaćeni dopust temeljem pismenog zahtjeva.

Članak 65.

Pravne posljedice neplaćenog dopusta

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

VI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

RASPOREĐIVANJE RADNIKA

Članak 66.

Raspoređivanje radnika na druge poslove

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

(2) Kada organizacija rada zbog hitnosti ne trpi odgađanje, ravnatelj može privremeno rasporediti radnike u skladu sa potrebama posla.

Članak 67.

Program zbrinjavanja viška radnika

(1) Radi osiguranja zaposlenja radnicima predškolskih ustanova koji su utvrđeni viškom, sve predškolske ustanove dužne su zajedničkoj Komisiji koju formiraju potpisnici ovog Ugovora, dostaviti podatke o višku kao i podatke o potrebi za radnicima.

(2) Dječji centar Čakovec, odnosno poslodavac, ne mogu otkazati ugovor o radu odnosno sklopiti ugovor o radu s novim radnicima na određeno ili neodređeno vrijeme prije nego postupe u skladu sa stavkom prvim ovog članka.

(3) Zajednička komisija iz stavka prvog članka broji 5 članova od kojih svaka ugovorna strana imenuje po 2 člana, a 5. člana određuje Gospodarsko-socijalno vijeće. 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 svezi provedbe obveza utvrđenih ovim člankom.

(4) Sporazum o preuzimanju radnika iz prethodnog stavka obvezuje tog radnika ukoliko se radnik suglasi sa preuzimanje odnosno ukoliko ga preuzima predškolska ustanova u kojoj mu mjesto rada ne bi bilo udaljeno više od 50 km od mjesta stanovanja, uz osiguran odgovarajući javni prijevoz. U slučaju veće udaljenosti radniku se osigurava stan.

(5) Radnik može odbiti preuzimanje iz st. 4. ovog članka ukoliko mu se i pored zadovoljenje uvjeta iz prethodnog stavka bitno otežaju uvjeti života (skrb o maloljetnoj djeci na školovanju, bolest radnika i člana obitelji i sl.). U tom slučaju zadržava prava predviđena za radnika utvrđenog viškom u članku 68. ovog Kolektivnog ugovora, dok u slučaju neopravdanog odbijanja preuzimanja, radniku prestaje radni odnos danom konačnosti takve odluke.

Članak 68.

Materijalna prava radnika proglašениh viškom

(1) Radnik koji je proglašen viškom u ustanovi, odnosno kod poslodavca i zbog toga mu se otkáže ugovor o radu, ima pravo na otpremninu u iznosu najmanje trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za ukupan radni staž.

Članak 69.

Rokovi prestanka rada kod poslovno uvjetovanog otkaza

(1) Radniku za čijim je radom prestala potreba u ustanovi odnosno kod poslodavca, radni odnos ne može prestati dok ne proteknu rokovi predviđeni člankom 120. Zakona o radu, od dana uručenja odluke o poslovno uvjetovanom otkazu.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 70.

Otkazni rok kada otkazuje radnik

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

Članak 71.

Razlozi otkaza radniku

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

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- odbijanja izvršavanja radnih obveza i naloga ravnatelja,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada poslodavca,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene Zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu,
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,

- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovo šikaniranje,
 - zloupotrebe korištenja bolovanja,
 - diskriminacije prema suradnicima ili korisnicima usluga Dječjeg vrtića.
- (2) Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim člankom 114. Zakona o radu.

VII. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 72.

Zaštita na radu

- (1) Ustanova, odnosno poslodavac, dužni su osigurati uvjete zdravlja i sigurnosti radnika na radu.
- (2) Ustanova, odnosno poslodavac, poduzet će mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način.
- (3) Ustanova, odnosno poslodavac, dužni su pri uvođenju novih tehnologija informirati radnike i njihove sindikalne povjerenike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika.
- (4) Ustanova, odnosno poslodavac, dužni su osigurati dodatne uvjete za rad invalida u skladu s posebnim propisima.

Članak 73.

Mjere zaštite na radu

- (1) U provođenju mjera zaštite na radu, sindikalni povjerenik ima pravo i obveze:
- biti izvješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika
 - primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
 - biti nazočan 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 74.

Dužnosti i prava radnika

- (1) Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika i osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurala ustanova, odnosno poslodavac.
- (2) Radnik, koji u slučaju ozbiljne, prijeteeće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u lošiji položaj zbog svog postupka.
- (3) Takav radnik uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

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

Članak 75.

Sistematski pregled radnika

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

VIII. PRAVA, OBVEZA I OVLASTI SINDIKATA I SINDIKALNIH POVJERENIKA, SINDIKALNIH VIJEĆNIKA I PREDSTAVNIKA

Članak 76.

Prava na sindikalno organiziranje

(1) Ustanova, odnosno poslodavac, obvezuju se da će osigurati provedbu svih prava iz oblasti sindikalnog organiziranja utvrđenih konvencijama – 87 i 98 Međunarodne organizacije rada.

Članak 77.

Partnerski odnosi

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

Članak 78.

Neometanje rada sindikalnog povjerenika

- (1) Aktivnosti sindikalnog povjerenika u ustanovi, odnosno kod poslodavca ne smije biti spriječena ili ometana ako djeluje u skladu sa Zakonom, drugim propisima i Kolektivnim ugovorom.
- (2) Sindikat je dužan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 79.

Obavljanje sindikalnih aktivnosti

- (1) Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće sindikalni povjerenik ostvaruje u ovisnosti o broju članova sindikata u ustanovi ili kod poslodavca i to tako da za svakog člana sindikata ima pravo na najmanje dva sata aktivnosti s naknadom plaće tijekom kalendarske godine.
- (2) Pored broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1., ustanova odnosno poslodavac dužni su sindikalnom povjereniku, kao i članu regionalnog i republičkog organa sindikata, omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija ako je radnik Dječjeg vrtića Čakovec.

Članak 80.

Korištenje dijela radnog vremena za sindikalne aktivnosti

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

Članak 81.

Zaštita sindikalnog povjerenika

- (1) Sindikalni povjerenik zbog sindikalnih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljan položaj.
- (2) Sindikalnog povjerenika u ustanovi odnosno kod poslodavca, za vrijeme obnašanja dužnosti i 10 mjeseci po njegovom isteku, ne može se bez suglasnosti republičkog organa sindikata:
 - utvrditi kao višak zaposlenih,
 - premjestiti ga na nepovoljnije radno mjesto.

Članak 82.

Međusobno uvažavanje sindikata i poslodavca

- (1) Poslovodni i rukovodni organi ustanove, odnosno poslodavac kao organ upravljanja ustanove, dužni 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 od 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat.
- (2) Poslovodni organ odnosno poslodavac dužan je primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i sa njima razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnih interesa radnika.
- (3) Gradonačelnik će primiti na razgovor predsjednika sindikata na njegov zahtjev ako je riječ o pitanjima sindikalne aktivnosti i materijalnim interesima radnika.
- (4) Ovlašteni predstavnik Grada Čakovca primit će na zahtjev predsjednika sindikata ako je riječ o pitanjima sindikalne aktivnosti i materijalnim interesima radnika.

Članak 83.

Osiguravanje uvjeta u informacije od važnosti za rad sindikata

- (1) Ravnatelj je obvezan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, omogućiti neophodan pristup na radnom mjestu u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.
- (2) Ravnatelj je također dužan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za radnikov gospodarski položaj kao što su prijedlozi odluka i pravilnik o radu kojim se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika najmanje 15 dana prije planiranog dana donošenja te odluke, radi primjene čl. 152. st. 3. Zakona o radu.
- (3) Ravnatelj je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika, po mogućnosti odmah ali najkasnije u roku od tri dana.
- (4) Ravnatelj je dužan u pismenoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

- (5) Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik, ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti, ako djeluje u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.
- (6) Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik ima i druga prava određena ovim Ugovorom ili Zakonom.
- (7) Prava iz prethodnih stavaka ovoga članka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku kao i sindikalnim predstavnicima, uključujući i one koji nisu zaposleni kod tog poslodavca.
- (8) Sindikalni predstavnik dužan se poslodavcu predstaviti odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.
- (9) Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u svezi s tom dužnošću smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

Članak 84.

Aktivnosti sindikata u toku radnog vremena

- (1) Ravnatelj je sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku ili članu povjereništva dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme i u opsegu koji ovisi o veličini ustanove i organizaciji radne ustanove.
- (2) Članovi povjereništva sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke tijekom radnog vremena ustanove, vodeći pritom računa o tome da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja ustanove.
- (3) Svi članovi sindikata ustanove imaju pravo jednom u 6 mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme ustanove, o čemu trebaju obavijestiti poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovito poslovanje ustanove.
- (4) Sindikalni povjerenik odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na plaćeni dopust za sindikalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 10 dana godišnje.

Članak 85.

Uvjeti za rad sindikata

- (1) Ravnatelj je dužan bez naknade, osigurati za rad sindikata najmanje slijedeće uvjete:
 - prostoriju za sindikalni rad u pravilu odvojenu od mjesta rada sindikalnog povjerenika i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
 - pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti,
 - slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima, po odluci sindikata,
 - oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju radnika,
 - obračun sindikalne članarine, a temeljem pisane izjave člana sindikata,
 - obračun drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obračuna plaća i doznačivanja članarine na račun sindikata.
- (2) U slučaju kad sindikalni povjerenik obavlja sindikalne aktivnosti u punom radnom vremenu, a zbog prirode njegova posla te aktivnosti, nije moguće obavljati na njegovom mjestu rada, poslodavac će mu osigurati drugi odgovarajući prostor za obavljanje sindikalnih aktivnosti.
- (3) Ravnatelj će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat u ustanovi bio doveden u povlaštenu ili podređenu položaj.

Članak 86.
Otkaz sindikalnom povjereniku

- (1) Sindikalnog povjerenika bez suglasnosti sindikata, ravnatelj ne smije otpustiti, premjestiti na nepovoljnije mjesto rada, premjestiti ga u sklopu iste ili druge ustanove, niti na bilo koji drugi način ostaviti u nepovoljniji položaj.
- (2) Najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživaju zaštitu iz Zakona ovog Ugovora određuje se:
 - prema broju članova sindikata – u slučaju kada je u ustanovi izabrano Radničko vijeće,
 - prema ukupnom broju zaposlenih u ustanovi – u slučaju kada Radničko vijeće nije izabrano.
- (3) Suglasnost za otkaz i suglasnost iz stavka 1. ovoga članka daje osoba određena Statutom Sindikata, a ako nije određena, onda predsjednik Sindikata ili osoba koju on vlasti.

Članak 87.
Zamjena Radničkog vijeća

- (1) Ako Radničko vijeće nije izabrano, sva njegova ovlaštenja i prava preuzimaju jedan ili više sindikalnih povjerenika (sindikalno vijeće), o čemu odlučuje sindikat u ustanovi.
- (2) Broj sindikalnih povjerenika sindikalnog vijeća s pravima iz prethodnog stavka ne može biti veći od broja članova Radničkog vijeća da je ono ustrojeno.
- (3) 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.
- (4) Kada zamjenjuje Radničko vijeće, sindikalni povjerenik odnosno član sindikalnog vijeća, ima pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom, a koja se utvrđuje prema broju članova koje bi imalo Radničko vijeće.
- (5) Kada sindikalni povjerenik obavlja funkciju Radničkog vijeća, zaključuje s ravnateljem ustanove, odnosno poslodavcem, sporazum o odnosima između poslodavca i Radničkog vijeća predviđene odredbama Zakona o radu.

Članak 88.
Prava kod zamjenjivanja Radničkog vijeća

- (1) Kad sindikalni povjerenik zamjenjuje Radničko vijeće, on preuzima sva njegova prava i ovlasti u skladu sa Zakonom o radu.
- (2) Kada sindikalni povjerenik obavlja funkciju Radničkog vijeća u punom radnom vremenu, nakon istaka mandata ima se pravo vratiti na poslove svojeg radnog mjesta, a ako tih poslova više nema, onda na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spreme.

Članak 89.
Mišljenje stručnjaka

- (1) Kada sindikalni povjerenik odnosno sindikalno vijeće zamjenjuje Radničko vijeće, ima pravo uz prethodnu suglasnost sindikata zatražiti mišljenje stručnjaka o poslovima iz svojega djelokruga

(2) O načinu podmirivanja troškova nastalih primjenom stavka 1. ovoga članka, sindikat i poslodavac će se sporazumijeti.

MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Članak 90.

Postupak mirenja

- (1) Ako nastane kolektivni spor između potpisnika ovog Ugovora koji nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, provest će se postupak mirenja.
- (2) Mirenje provodi mirovno vijeće od tri člana od kojih jednog imenuje Grad Čakovec, jednoga Sindikat, a trećeg sporazumno obje strane.
- (3) Ako se oko trećeg člana obje strane ne mogu usuglasiti, zatražiti će da ga imenuje Gospodarsko-socijalno vijeće.

Članak 91.

Rokovi mirenja

- (1) Ugovorne strane moraju u roku od 24 sata dati prijedlog svoga člana mirovnog vijeća i odmah se dogovoriti oko izbora trećeg člana.
- (2) Ako se strane ne dogovore oko izbora trećeg člana, imenovat će ga Gospodarsko-socijalno vijeće.
- (3) Ako se ugovorne strane ne dogovore drukčije, mirovno vijeće treba svoj prijedlog donijeti najkasnije u roku od tri dana od dana imenovanja svih članova.

Članak 92.

Prihvat i učinci mirenja

- (1) Ugovorne strane mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, o čemu se moraju izjasniti prvog idućeg radnog dana nakon primitka prijedloga.
- (2) Ako se neka strana ne izjasni o prijedlogu mirovnog vijeća u roku iz prethodnog stavka ovoga članka, smatra se da ga nije prihvatila.
- (3) Prijedlog koji prihvate obje ugovorne strane ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

Članak 93.

Arbitraža

- (1) Ugovorne se strane mogu dogovoriti o tome da spor iznesu pred arbitražu.

Članak 94.

Obavezna arbitraža

- (1) Ako poslodavac sprječava štrajk, u slučaju kolektivnog spora, spor će se povjeriti arbitraži.
- (2) Sastav, način odlučivanja te rokovi arbitraže u slučaju iz stavka 1. ovoga članka posebno će se ugovoriti.

Članak 95.

Troškovi

(1) Troškove mirenja snose obje strane.

Članak 96.
Posredovanje

(1) Ugovorne strane u svakom slučaju mogu dogovarati da spor pokušaju riješiti posredovanjem trećih.

RADNIČKO VIJEĆE I ŠTRAJK

Članak 97.
Radničko vijeće i štrajk

(1) Članovi Radničkog vijeća, članovi sindikata odnosno sindikalni povjerenik, mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti uključujući i organiziranje štrajka, ali ne u ime Radničkog vijeća već isključivo u ime sindikata.

ŠTRAJK

Članak 98.
Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštenje štrajka

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

Članak 99.
Donošenje odluke o štrajku

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

Članak 100.
Zabrana ometanja štrajka

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

Članak 101.
Najava štrajka

- (1) Štrajk se mora najaviti poslodavcu najmanje 7 dana prije početka štrajka.

- (2) U pismu kojim se štrajk najavljuje Sindikat mora navesti razloge štrajka, mjesto, dan i vrijeme te podatke o štrajkaškom odboru i osobama koje rukovode štrajkom.
- (3) Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

Članak 102.

Rukovođenje štrajkom

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

Članak 103.

Obveze i ovlasti štrajkaškog odbora

- (1) 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.
- (2) Štrajkaški je odbor dužan razmotriti svaku inicijativu za mirno rješenje spora koju mu uputi poslodavac s kojim je u sporu, te na nju odgovoriti u onom obliku u kojem mu je upućena.

Članak 104.

Poslovi koji se ne mogu prekidati

- (1) Na prijedlog ravnatelja Sindikat i ravnatelj sporazumno izrađuju i donose Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.
- (2) Poslovi potrebni za opsluživanje onih zaposlenika 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.
- (3) Pri određivanju poslova koji se ne smiju prekidati, valja voditi računa o tome da se njima obuhvati najmanji mogući broj radnika, a da se poslovi učinkovito izvrše.
- (4) Poslovi koji se ne smiju prekidati su njega i prehrana djece.

Članak 105.

Prava sudionika štrajka

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

TUMAČENJE UGOVORA

Članak 106.

Osnivanje i ovlasti komisije za tumačenje

- (1) Ugovorne strane osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje u roku od 30 dana od zaključenja ovog Ugovora. Komisija ima 5 članova od kojih svaka strana imenuje pod 2, a jednog člana imenuje Gospodarsko-socijalno vijeće.
- (2) Komisija za tumačenje ovog Ugovora:

- daje tumačenje odredaba ovog Ugovora,
 - prati izvršavanje ovog Ugovora i izvještava obje strane o kršenju Ugovora.
- (3) Ugovorne strane su se dužne pridržavati datog tumačenja.

Članak 107.
Sjedište komisije

- (1) Sjedište komisije je u Gradu Čakovcu.

Članak 108.
Rokovi za tumačenja

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

IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

Članak 109.
Izmjena i dopuna Ugovora

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

Članak 110.
Otkaz Ugovora

- (1) Najmanje 30 dana prije isteka roka za koji vrijedi ovaj Ugovor, strane su obvezne očitovati se o namjeri njegovog produženja, odnosno u istom roku pokrenuti postupak za zaključivanje novog Kolektivnog ugovora.
- (2) Ako se strana poslodavca ne očituje, Ugovor se smatra važećim za razdoblje do potpisivanja novog Kolektivnog ugovora.

ZAKLJUČIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 111.
Uvjeti za zaključivanje Ugovora

- (1) Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada se potpišu ovlašteni predstavnici Grada Čakovca i ovlašteni predstavnik Sindikata radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske i ovlašteni predstavnik Samostalnog sindikata Hrvatske.

Članak 112.
Razdoblje važenja Ugovora

(1) Ovaj Ugovor važi za razdoblje od četiri godine do potpisivanja novog Kolektivnog ugovora.

Članak 113.

Troškovi praćenja primjene Ugovora

(1) Troškove tumačenja odredbi i praćenja primjene ovog Ugovora te pripreme rada i mirovnih komisija i arbitraža strane potpisnici snose svaka u jednoj polovini.

PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 114.

Otkazivanje Ugovora

- (1) Svaka ugovorna strana može u pisanom obliku otkazati ovaj Ugovor.
(2) Otkazni rok iznosi tri mjeseca.

Za Grad Čakovec
Gradonačelnik:

Za Sindikat radnika u predškolskom
odgoju i obrazovanju Hrvatske:

(ovlašteni predstavnik)

Za Samostalni sindikat Hrvatske:

(ovlašteni predstavnik)

U _____, _____

**DODATAK
KOLEKTIVNOM UGOVORU**

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFIČIJENT SLOŽENOSTI RADNOG MJESTA:	PERIODIČNO POVEĆANJE KOEFICIJENTA:				POVEĆANJE KOEFICIJENTA ZA UKUPNI STAŽ U ODGOJNO-OBRAZ. USTANOVU		
		1-9 godina 3%	10-19 godina 5%	20-29 godina 7%	od 30 godina 9%	20-29 godina 4%	30-34 godina 8%	od 35 godina 10%
VŠS								
RAVNATELJ								
STRUČNI SURADNIK - SAVJETNIK	1,52	1,57	1,60	1,63	1,66	1,70	1,79	1,83
STRUČNI SURADNIK - MENTOR	1,42	1,46	1,49	1,52	1,55	1,58	1,67	1,71
STRUČNI SURADNIK	1,32	1,36	1,39	1,41	1,44	1,47	1,56	1,58
VODITELJ RAČUNOVODSTVA	1,34	1,38	1,41	1,43	1,46	1,49	1,58	1,61
VIŠI STRUČNI REFERENT ZAŠTITE NA RADI I JAVNE NABAVE	1,32	1,36	1,39	1,41	1,44	1,47	1,56	1,58
VŠS								
ODGAJATELJ - SAVJETNIK	1,31	1,35	1,38	1,40	1,43	1,46	1,54	1,58
ODGAJATELJ - MENTOR	1,26	1,30	1,32	1,35	1,37	1,40	1,48	1,51
ODGAJATELJ	1,20	1,24	1,26	1,28	1,31	1,33	1,41	1,44
GLAVNA MED.SESTRA	1,20	1,24	1,26	1,28	1,31	1,33	1,41	1,44
TAJNIK	1,18	1,22	1,24	1,26	1,29	1,31	1,39	1,42
SSS, KV, PKV								
ODGAJATELJ	1,10	1,13	1,16	1,18	1,20	1,23	1,30	1,32
MEDICINSKA SESTRA	1,10	1,13	1,16	1,18	1,20	1,23	1,30	1,32
SURADNIK U PREDŠKOLSKOM ODG.	1,06	1,09	1,11	1,13	1,16	1,18	1,25	1,28
FINANCIJSKI REFERENT	1,06	1,09	1,11	1,13	1,16	1,18	1,25	1,28
KNJIGOVOĐA KUPACA	1,06	1,09	1,11	1,13	1,16	1,18	1,25	1,28
ADMINISTRATIVNI SLUŽBENIK	1,00	1,03	1,05	1,07	1,09	1,11	1,18	1,20
DOMAR	0,95	0,98	1,00	1,02	1,04	1,06	1,12	1,14
GLAVNI KUHAR	0,95	0,98	1,00	1,02	1,04	1,06	1,12	1,14
KUHAR	0,90	0,93	0,95	0,96	0,98	1,00	1,06	1,08
PKV, NSS								
POMOĆNI KUHAR	0,66	0,68	0,69	0,71	0,72	0,74	0,78	0,79
PRALJA	0,66	0,68	0,69	0,71	0,72	0,74	0,78	0,79
SPREMAČICA	0,66	0,68	0,69	0,71	0,72	0,74	0,78	0,79
POMOĆNI RADNIK ZA NJEGU SKRB I PRATNJU	0,66	0,68	0,69	0,71	0,72	0,74	0,78	0,79