



Grad Opatija

72.

GRAD OPATIJA, Opatija, Ulica maršala Tita 3, zastupan po gradonačelniku Grada Opatije dr. sc. Amiru Muzuru (u nastavku teksta: Osnivač),

i Poslodavci

DJEČJI VRTIĆ OPATIJA, Opatija, Stubište Miroslava Krležje 1, zastupan po ravnateljici Smiljani Paragvaj,

FESTIVAL OPATIJA, Ustanova za organizaciju, promidžbu i posredovanje u oblasti kulture, Opatija, Zert bb, zastupan po ravnatelju mr. Bojanu Šoberu

i

GRADSKA KNJIŽNICA I ČITAONICA »VIKTOR CAR EMIN« OPATIJA, Opatija, Nikole Tesle 2, zastupana po ravnateljici Suzani Šturm-Kržić,

s jedne strane

te

SINDIKAT RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE, Zagreb, Trg maršala Tita 4/II, zastupan po predsjednici Sindikata Boženi Strugar i povjerenici Podružnice Dječji vrtić Opatija Jelici Lukendi-Matulja

i

SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJESTENIKA REPUBLIKE HRVATSKE, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV. br. 2, zastupan po predsjedniku Sindikata Borisu Pleši, povjerenici Podružnice Dječji vrtić Opatija Biljani Šuša, povjereniku Podružnice Grad Opatija - koja obuhvaća i Festival Opatija - Slobodanu Juračiću i povjerenici Podružnice Gradska knjižnica Opatija Katici Vrkljan

(u nastavku teksta: Sindikati), s druge strane, zaključili su u Opatiji, 17. 12. 2007. godine sljedeći

TEMELJNI KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u ustanovama Grada Opatije

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovaj Temeljni kolektivni ugovor (u nastavku teksta: Ugovor) zaključuju Poslodavci i Sindikati u ime svojih članova.

Ovim se Ugovorom utvrđuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenih u ustanovama Dječji vrtić Opatija, Festival Opatija te Gradska knjižnica »Viktor Car Emin« Opatija (u nastavku teksta: radnici).

Članak 2.

Prava iz ovog Ugovora primjenjuju se na radnike bez obzira na to jesu li zasnovali radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se uvijek osim ako je pojedino pitanje ugovorom o radu, pravilnikom o radu, zakonom i podzakonskim aktom povoljnije riješeno za radnike.

Članak 4.

Potpisnici su suglasni da će se zalagati i rukovoditi sljedećim načelima:

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

Članak 5.

Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključivanja Ugovora, jedna od strana nebi mogla neke od odredbi Ugovora izvršavati ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obvezuje se da će drugoj strani predložiti izmjenu Ugovora.

Članak 6.

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

II. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Radno vrijeme

Članak 7.

Puno radno vrijeme utvrđuje se u trajanju od 40 sati tjedno raspoređeno na pet radnih dana. U GKČ »V. C. Emin« puno radno vrijeme može biti raspoređeno na šest radnih dana.

Subota i nedjelja su dani tjednog odmora. Kada je dan organiziran u šestodnevnome radnom tjednu, dan tjednog odmora je nedjelja.

Iznimno od stavka 1. i 2. ovoga članka, ravnatelj ustanove može, u skladu s naravi pojedinih poslova i kada za to postoji izrazita potreba, radno vrijeme određenih radnika raspoređivati na drugi način, u okviru tjednog fonda od 40 radnih sati.

Osim raspoređivanja iz stavka 3. ovoga članka, ravnatelj ustanove može za poslove u čijem obavljanju postoje sezonske oscilacije, prerasporediti radno vrijeme, u okviru redovnog fonda sati na godišnjoj razini.

Radno vrijeme odgojno-obrazovnog radnika u neposrednom radu s djecom ne može trajati duže od 27,5 sati tjedno.

Članak 8.

Radnik koji radi puno radno vrijeme, svakog radnog dana ima pravo na stanku od 30 minuta i ista se uračunava u radno vrijeme.

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

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

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno. Kada je dan organiziran u šestodnevnome

radnom tjednu, radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 24 sata neprekidno.

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

Ako radnik zbog naravi ili potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 4. ovog članka, može ga koristiti naknadno, prema odluci neposredno nadređene osobe.

Članak 9.

Raspored radnog vremena, početak i završetak dnevnog radnog vremena, kao i vrijeme korištenja stanke, utvrđuje poslodavac svojom odlukom.

Godišnji odmor

Članak 10.

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

Za vrijeme godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada u visini kao da je radio u normalno radno vrijeme.

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se može isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 11.

Radnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid radnog odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Članak 12.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na zakonski minimum od 18 dana dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 1) Prema dužini radnog staža: | |
| - od 5 do 10 godina | 2 radna dana |
| - više od 10 do 15 godina | 3 radna dana |
| - više od 15 do 20 godina | 4 radnih dana |
| - više od 20 do 25 godina | 5 radnih dana |
| - više od 25 do 30 godina | 6 radnih dana |
| - više od 30 do 35 godina | 7 radnih dana |
| - više od 35 godina | 8 radnih dana |
| 2) Prema složenosti poslova: | |
| - poslovi VSS | 5 radnih dana |
| - poslovi VŠS | 4 radna dana |
| - poslovi SSS | 3 radna dana |
| - poslovi NSS | 2 radna dana |
| 3) Prema socijalnim i posebnim uvjetima: | |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom | 2 radna dana |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete | 1 radni dan |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za dijete s posebnim potrebama | 3 radna dana |
| - samohranom roditelju malodobnog djeteta | 3 radna dana |
| - osobi s invaliditetom | 3 radna dana |

4) Prema ostvarenim rezultatima rada, ravnatelj ustanove može radniku odobriti 0-3 radna dana godišnjeg odmora.

Članak 13.

Ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos radnik nema šest mjeseci radnog staža, ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

Članak 14.

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

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

Članak 15.

Radnik može koristiti odmor u neprekidnom trajanju ili u dva djela. Ako radnik koristi godišnji odmor u dva djela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 12 radnih dana neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor. Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.

Članak 16.

Prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut, ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili porodiljnog dopusta odnosno vojne vježbe ili drugog opravdanog razloga, radnik ima pravo koristiti do 30. lipnja sljedeće godine, pod uvjetom da je radio najmanje šest mjeseci u prethodnoj godini.

Članak 17.

Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora ravnatelj ustanove donosi za svakog radnika posebno rješenje kojim utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 13. ovoga Ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora, vodeći računa i o pisanoj želji svakog radnika.

Članak 18.

U slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan radniku izdati potvrdu o korištenju godišnjeg odmora.

Članak 19.

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.

Članak 20.

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

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

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

Troškovima iz stavka 3. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

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

Drugim se troškovima smatraju ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Plaćeni dopust

Članak 21.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrt supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka	5 radnih dana
- smrt brata ili sestra, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
- sklapanje braka djeteta radnika	2 radna dana
- selidba u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
- selidba u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana
- dobrovoljni darivatelj krvi za svako darivanje krvi	2 radna dana
- teška bolest djeteta ili roditelja	3 radna dana
- nastup na kulturnim i sportskim priredbama	2 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste i dr.	2 radna dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana
- sudski poziv	1 radni dan

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

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog darivanja krvi.

Članak 22.

Ako okolnosti iz članka 21. ovog Ugovora nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti iz službe odnosno s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

Ako smrtni slučaj kao osnova za korištenje plaćenog dopusta nastupi za vrijeme godišnjeg odmora, radnik ima pravo na korištenje plaćenog dopusta.

Članak 23.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 24.

Radniku s kojim je zaključen ugovor o daljnjem školovanju, osposobljavanju i usavršavanju, može se ugovorom odobriti korištenje do 15 radnih dana plaćenog dopusta u kalendarskoj godini, kao i 4 dana za polaganje stručnog ispita.

Plaćeni dopust po stavku 1. ovoga članka odobrava ravnatelj na temelju pismenog zahtjeva radnika.

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

Neplaćeni dopust

Članak 25.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju djelatnosti ustanove, a osobito: radi izgradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njega člana uže obitelji, liječenje na vlastiti trošak, sudjelovanje u kulturnim i sportskim priredbama, osobnog školovanje, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije, i to:

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

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

Članak 26.

Neplaćeni dopust do 30 dana u jednoj kalendarskoj godini odobrava ravnatelj ustanove.

Neplaćeni dopust preko 30 dana odobrava upravno vijeće ustanove.

Članak 27.

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

III. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 28.

Poslodavac je dužan osigurati uvjete zdravlja i sigurnost radnika na radu.

Poslodavac će poduzeti sve zakonske mjere za zaštitu života te sigurnost radnika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu i pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Poslodavac dužni su osigurati dodatne uvjete za rad osoba s invaliditetom, u skladu s posebnim propisima.

Članak 29.

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 te osposobljenošću koju je stekao svojim obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem.

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.

Takav radnik uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi ili imovine.

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

Članak 30.

Poslodavac je, ako to omogućuju raspoloživa proračunska sredstva, dužan osigurati sredstva za sistematski zdravstveni pregled svih radnika, a radnik je obavezan pristupiti sistematskom pregledu, svake (brisanom: tri) godine.

IV. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 31.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu 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 radnoga staža.

Pravo na postotno uvećanje vrijednosti koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta zaposlenici imaju:

- za tzv. vjernost - ukupni broj godina radnog staža ostvarenog u djelatnosti ustanove,
- za uspješnost na radu,
- druga uvećanja plaće.

Članak 32.

Radnik ima pravo na osnovnu plaću za puno radno vrijeme, normalan učinak i normalne uvjete rada, koja se utvrđuje tako da se množi iznos osnovice i koeficijenta složenosti poslova pojedinih radnih mjesta.

Članak 33.

Ugovorne su strane suglasne da za vrijeme dok je ovaj Kolektivni ugovor na snazi osnovica za izračun plaće bude određena zasebnim sporazumom za svaku ustanovu ponaosob.

Prvi sporazumi iz stavka 1. ovoga članka za svaku od ustanova sklapaju se istodobno sa sklapanjem ovoga Kolektivnog ugovora.

Članak 34.

Ugovorne su strane suglasne da su koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta vrednovani važećim Pravilnikom o radu Dječjeg vrtića Opatija, Pravilnikom o radu Festivala Opatija te Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu GKČ »V. C. Emin« Opatija.

Akti iz stavka 1. ovoga članka u prilogu su ovog Ugovora, ali ne čine njegov sastavni dio.

Članak 35.

Ugovorne strane obvezuju se svake godine u lipnju započeti, a najkasnije do donošenja proračuna za iduću godinu završiti pregovore o usklađivanju osnovice za narednu godinu, uzimajući naročito u ozir rast plaća u gospodarstvu na području Grada Opatije, rast troškova života te rast proračunskih prihoda.

Pregovori iz stavka 1. ovoga članka vode se odvojeno za svaku ustanovu.

Članak 36.

Radniku pripada dodatak na radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5% od dana stjecanja prava.

Dodatak na radni staž izračunava se tako da umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 37.

Plaća se isplaćuje unatrag jedanput mjesečno za prethodni mjesec.

Od jedne do druge plaće ne može proći više od 30 dana.

Članak 38.

Radnici mogu primati plaću i ostala primanja putem tekućih računa banaka prema osobnom odabiru.

Radnik je dužan prije promjene banke iz stavka 1. ovoga članka pribaviti i predati i suglasnost prethodne banke u kojoj je imao otvoren tekući račun.

Članak 39.

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

Članak 40.

Osnovna plaća radnika bez stalnog dodatka biti će uvećana:

- | | |
|-----------------------------------------------|-----|
| - za rad noću | 50% |
| - za prekovremeni rad | 50% |
| - za rad subotom i nedjeljom | 35% |
| - za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni | 10% |
| - za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata | 10% |

Za rad na blagdane i neradne dane utvrđene zakonom te rad na Uskrš radnik ima pravo na plaću uvećanu za 100%.

Prekovremenim radom, kad je rad radnika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat rada duži od strukturom predviđenog broja sati direktnog rada za odgojno-obrazovne radnike, a za ostale radnike duži od 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom i nedjeljom, osim u slučaju rasporeda i preraspodjele radnog vremena iz članka 7. stavka 3. i 4. ovog Ugovora.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1 : 1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada).

Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad radnika prema utvrđenome radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično preko tjedna ili mjeseca u prijednevnom (I. smjena - od 06 do 14 sati), poslijepodnevnom (II. smjena - od 14 do 22 sati) ili noćnom (III. smjena - od 22 do 06 sati) dijelu dana.

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

Članak 41.

Za vrijeme obavljanja poslova radnika Dječjeg vrtića Opatija na zimovanju, odnosno ljetovanju u organizaciji Dječjeg vrtića Opatija, gdje proces rada zahtjeva angažiranje i odgovornost odgojno-obrazovnog djelatnika tijekom 24 sata, pored plaće za redovno radno vrijeme pripada mu i dodatni iznos naknade koja se utvrđuje u visini njegove osnovne plaće na bazi dodatnih osam sati za svaki dan.

Stavak 1. ovoga članka primjenjuje se samo na zimovanja, odnosno ljetovanja koja organizira ustanova u kojoj radnik radi.

Za rad u spojenim grupama u Dječjem vrtiću Opatija radniku pripada pravo na slobodne dane, pri čemu za osam sati rada u spojenim skupinama radniku može koristiti jedan slobodni dan.

Radom u spojenim grupama razumijeva se rad s dvjema grupama u razdoblju između 07,30 i 16,00 sati, pod uvjetom da je u navedenom razdoblju broj djece veći od 14 (kod djece u dobi do tri godine), odnosno veći od 24 (kod djece u dobi od tri do šest godina).

Članak 42.

Radnik ima pravo na povećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za neprekinuti radni staž ostvaren u djelatnosti ustanove u kojoj radi:

- od 25 do 29 godina 2%
- od 30 do 34 godine 3%
- od 35 i više godina 4%

Članak 43.

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

Članak 44.

Radniku za ostvarene natprosječne rezultate rada, ravnatelj može povećati plaću do 15% za razdoblje kada su rezultati postignuti.

Radniku plaća može na temelju stavka 1. ovoga članka biti povećana najviše za tri mjeseca u tijeku godine. Za isti mjesec plaća ne može biti povećana svim radnicima ustanove.

Ukupnu najviše dopuštenu godišnju masu sredstava za uvećanja plaće na temelju stavka 1. ovoga članka određuje Osnivač.

Postotak uvećanja ravnatelj utvrđuje samostalno ili na prijedlog radnika koji neposredno rukovode i nadgledaju rad radnika.

Ravnatelj će koristiti mogućnost stimulacije radnika iz stavka 1. ovoga članka prije svega kada pojedini radnik svojim doprinosom u osobito značajnoj mjeri doprinosi uspješnosti obavljanja djelatnosti ili ugledu ustanove.

Podaci o stimulaciji objavljuju se na svim oglasnim pločama ustanove, a dostupni su i na pojedinačni zahtjev radnika.

Članak 45.

Mentor kojeg je ravnatelj ustanove imenovao pripravniku ima pravo na jednokratno uvećanje osnovne plaće bez stalnog dodatka od 25%. Naknada se isplaćuje prilikom obračuna plaće za mjesec u kojem je okončan pripravnički staž.

Članak 46.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, za invalide rada prvih 7 dana pripada mu naknada plaće u visini 95% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Ako je radnik odsutan s rada zbog sebe 43 dana i duže, za invalide rada 8 dana i duže pripada mu razlika između naknade za bolovanje koje prima od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje i visine naknade iz stavka 1. ovoga članka, ali najduže još 30 dana.

Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu, pripada mu naknada u visini 100% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

V. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 47.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u neto iznosu jednakom neto iznosu regresa koji se odnosne godine isplaćuje u upravnim tijelima Osnivača.

Regres iz stavka 1. ovoga članka biti će isplaćen u cijelosti, jednokratno.

Članak 48.

Radniku će se za Uskrs dati dar u naravi čija vrijednost ne prelazi iznos na koji se prema propisima ne plaća porez. Pri odabiru ponuda sudjeluje i sindikalni povjerenik.

Članak 49.

Ugovorne strane su sporazumne da će poslodavac svakom radniku isplatiti jednokratni dodatak - božićnicu, u neto iznosu jednakom neto iznosu božićnice koji se odnosne godine isplaćuje u upravnim tijelima Osnivača.

Članak 50.

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na otpremninu jednaku otpremnini koja se na dan prestanka radnog odnosa isplaćuje u upravnim tijelima Osnivača.

Članak 51.

- Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:
- smrti radnika koji izgubi život 5 prosječnih mjesečnih neto plaća u obavljanju ili u povodu obavljanja rada i troškovi pogreba
 - smrti radnika 3 prosječne mjesečne neto plaće i troškovi pogreba

Troškovima pogreba iz stavka 1. alineje 2. ovoga članka razumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Članak 52.

Radnik ima pravo na pomoć i u slučaju smrti supružnika, djeteta ili roditelja, očuha ili maćeha u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodna tri mjeseca.

Članak 53.

Ugovorne strane sporazumne su da će se djeci, odnosno zakonskim skrbnicima djece poginulog ili umrlog radnika mjesečno isplatiti pomoć i to:

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječne neto plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodna tri mjeseca,
- za dijete do završenoga osmog razreda osnovne škole 70% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodna tri mjeseca,
- za dijete do redovno završene srednje škole, odnosno redovnog studenta 90% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodna tri mjeseca.

Članak 54.

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

- nastanak teške invalidnosti na radu 2 prosječne mjesečne neto plaće
- bolovanja dužeg od 180 dana 1 prosječna mjesečna neto plaća
- nastanak teške invalidnosti radnika, djeteta ili supružnika radnika 1 prosječna mjesečna neto plaća

- za rođenje djeteta
 - za otklanjanje posljedica elementarne nepogode
- 1 prosječna mjesečna neto plaća u visini stvarnih troškova nastale štete, a najviše do visine jedne prosječne neto plaće.
- Prosječna mjesečna neto plaća iz predhodnog stavka je prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Članak 55.

Radnik, dijete, ili supružnik ostvaruje pravo na pomoć za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih pomagala rješavanje kojih nije pokriveno osnovnim, dopunskim i privatnim zdravstvenim osiguranjem, uz mišljenje nadležnog liječnika u visini stvarnih troškova, a do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka može biti ostvareno jednom tijekom kalendarske godine.

Članak 56.

Radniku upućenom na službeno putovanje u zemlji pripada dnevnic, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Radniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnic, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike državnog proračuna, a do visine iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

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

Članak 57.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne prijevozne karte.

Naknada troškova prijevoza radnicima se isplaćuje unaprijed i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec.

Članak 58.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova najviše u iznosu na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Članak 59.

Poslodavac je dužan osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja službe odnosno rada kao i u slobodno vrijeme tijekom 24 sata i to za slučaj:

- smrti uslijed nezgode 60.000,00 kn
- smrti uslijed bolesti 30.000,00 kn
- trajnog invaliditeta uslijed nezgode do 100.000,00 kn

Preslika police osiguranja prilog je i sastavni dio ovoga Ugovora.

Članak 60.

Ugovorne strane su sporazumne da će, u okviru svojih prava i obveza, razraditi mogućnosti sudjelovanja u zadovoljavanju stambenih potreba radnika.

Članak 61.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u ustanovi, odnosno u pravnim prednicima ustanove u kojoj radi, i to za navršenih:

- 5 godina 0,5 prosječne mjesečne neto plaće,
- 10 godina 1,0 prosječna mjesečna neto plaća,
- 15 godina 1,5 prosječna mjesečna neto plaća,
- 20 godina 2,0 prosječne mjesečne neto plaće,
- 25 godina 2,5 prosječne mjesečne neto plaće,
- 30 godina 3,0 prosječne mjesečne neto plaće,
- 35 godina 3,5 prosječne mjesečne neto plaće,
- 40 godina 4,0 prosječne mjesečne neto plaće

isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

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

Članak 62.

Ugovorne strane sporazumne su da će poslodavac radniku za svako dijete koje do 31.12. tekuće godine navršava 15 i manje godina starosti u prigodi Dana svetog Nikole isplatiti iznos u visini na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Ako su oba zaposlena u ustanovama u kojima se primjenjuje ovaj Kolektivni ugovor ili ako je jedan od roditelja radnik ustanove, a drugi zaposlenik Osnivača, iznos iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se roditelju preko kojega je dijete zdravstveno osigurano.

VI. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 63.

Sva rješenja o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obavežno se, u pisanom obliku i s obrazloženjem, dostavlja radniku s poukom o pravnom lijeku.

Članak 64.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na odluku 63. ovoga Ugovora, ravnatelj ili druga ovlaštena osoba dužni su predhodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to radnik u podnijetom prigovoru zahtijeva.

Ako Sindikat ne dostavi mišljenje iz stavka 1. ovoga članka u roku od pet dana, postupak povodom prigovora može biti nastavljen bez razmatranja mišljenja Sindikata.

Članak 65.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako postoji opravdan razlog, poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti, može otkazni rok produžiti najviše do tri mjeseca.

Članak 66.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu (redoviti otkaz) ako za to ima opravdan razlog u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovan otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obaveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovan otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Poslovno i osobno uvjetovan otkaz ugovora o radu dopušten je samo ako ne može zaposliti radnika na drugim odgovarajućim poslovima ili ga ne može osposobiti za rad

na drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Poslodavac koji je zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazao radniku, ne smije 6 mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku 6 mjeseci nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Poslodavac i radnik mogu izvanredno otkazati ugovor o radu pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Članak 67.

Radnik, kojem prestaje radni odnos zbog poslovno uvjetovanog otkaza, ima pravo na otpremninu u visini jedne prosječne neto mjesečne plaće isplaćene mu u zadnja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku godinu radnog staža u ustanovi.

Radniku, kojem prestaje radni odnos zbog osobno uvjetovanog otkaza, ima pravo na otpremninu u iznosu od 65% njegove prosječne neto mjesečne plaće u zadnja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku godinu radnog staža ostvarenog u ustanovi.

Otpremnina iz stavaka 1. i 2. ovoga članka isplatit će se radniku posljednjeg dana rada.

Radnim stažom ostvarenim u ustanovi razumijeva se ukupni neprekinuti radni staž u djelatnosti ustanove u kojoj radi.

Članak 68.

Ako poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti zbog tehničkih ili organizacijskih razloga namjerava u razdoblju od šest mjeseci otkazati ugovor o radu za najmanje petero radnika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška radnika.

Za izradu i donošenje programa zbrinjavanja viška radnika iz stavka 1. ovoga članka odgovarajuće se primjenjuje odredba Zakona o radu.

Prilikom izrade programa zbrinjavanja viška radnika poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti dužan je predhodno zatražiti mišljenje Sindikata.

Članak 69.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok za radnika je:

- dva tjedna ako u ustanovi radi neprekidno manje od 1 godine,

- jedan mjesec ako u ustanovi radi neprekidno 1 godinu,
- dva mjeseca ako u ustanovi radi neprekidno 2 godine,
- tri mjeseca ako u ustanovi radi neprekidno 5 godina,
- četiri mjeseca ako u ustanovi radi neprekidno 10 godina,

- pet mjeseci ako u ustanovi radi neprekidno 15 godina,
- šest mjeseci ako u ustanovi radi neprekidno 20 i više godina.

Neprekidnim radom u ustanovi razumijeva se i neprekidni rad u pravnim prednicima ustanove.

Članak 70.

Radnik kome nedostaje najviše pet godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ne može prestati radni odnos poslovno ili osobno uvjetovanim otkazom bez osobnog pristanka.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka mora biti raspoređena na radno mjesto sukladno svojoj stručnoj spremi i sposobnosti i pripada mu pravo na razliku plaće u visini plaće radnog mjesta na koje je raspoređen i plaće koju je ostvario u

mjesecu koji je prethodio mjesecu u kojem je raspoređen na novo radno mjesto, ako je to za njega povoljnije.

Članak 71.

Radniku kojemu se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u članku 69. ovoga Kolektivnog ugovora.

Članak 72.

Nakon što prestane obavljati poslove ravnatelja, osobi koji je prije imenovanja na položaj ravnatelja bila radnik ustanove osigurava se rad na radnom mjestu njene stručne spreme.

VII. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 73.

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

Članak 74.

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

Članak 75.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano nekim od temelja iz članka 73. ovoga Kolektivnog ugovora, a ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva službenika i namještenika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Za izraze »uznemiravanje« i »spolno uznemiravanje« koristi se zajednički izraz »uznemiravanje«.

Članak 76.

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

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi,
- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj.

Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici od svojih nadređenih i podređenih, suradnika i svake treće osobe s kojom radnik dođe u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

Članak 77.

Svi radnici su dužni, pri obavljanju poslova svojega radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge radnike te spriječiti uznemiravanje od strane

drugih radnika i trećih osoba i o uznemiravanju obavijesti osobu iz članka 78. ovoga Ugovora.

Ponašanje radnika koje nije u skladu s ovom odredbom predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 78.

Radi zaštite privatnosti i dostojanstva radnika koji je podnio prijavu, postupak utvrđivanja uznemiravanja povjerljive je naravi.

Zaprimanje i rješavanje pritužaba vezanih za uznemiravanje nadležna je ovlaštena osoba koju opunomoći ravnatelj.

Članak 79.

Radnik pokreće postupak za utvrđivanje uznemiravanja pisanom ili usmenom pritužbom ovlaštenoj osobi iz prethodnog članka.

O usmenoj pritužbi sastavlja se bilješka koju potpisuje radnik koji je pritužbu podnio.

Ovlaštena osoba dužna je, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprječavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije sljedećega radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje. O očitovanju radnika sastavlja se bilješka koju taj radnik potpisuje.

Ovlaštena osoba, ako ocijeni da je to potrebno, provest će i druge relevantne radnje, poput suočenja radnika koji je podnio pritužbu i radnika na kojeg se pritužba odnosi, saslušati i druge osobe koje imaju saznanja o činjenicama vezanim za uznemiravanje i dr., kako bi na dokazan način utvrdio navode iz pritužbe.

Ako se pritužba radi uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnom odnosu u ustanovi, ustanova će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđenja činjeničnog stanja iz pritužbe, imajući na umu zaštitu dostojanstva radnika ustanove.

Članak 80.

O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojeg ovlaštena osoba, ako je utvrdila uznemiravanje, donosi odluku o mjeri zaštite dostojanstva.

Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od osam dana od dana primitka pritužbe o uznemiravanju. Ako ovlaštena osoba u roku iz prethodnog stavka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzela očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 81.

Uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja, ovlaštena osoba, kada utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, predlaže poslodavcu neku od slijedećih mjera o zaštiti dostojanstva:

- izmjena rasporeda rada tako da se izbjegne rad uznemiravanog i radnika koji je izvršio uznemiravanje;
- razmještaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru;
- usmeno upozorenje radnika koji je izvršio uznemiravanje;
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje uz najavu mogućnosti njegova oštrijeg sankcioniranja, u skladu s propisima;
- poduzeti odgovarajuće mjere zbog povrede obveze iz radnog odnosa.

Članak 82.

Za slučaj da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu u ustanovi, a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiranim radnikom, ustanova može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja poduzeti sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim poslodavcem;
- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanje konkretnih mjera predviđenih propisima kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje.

Članak 83.

Radnik po osnovi solidarnosti ima pravo zadržati dosadašnju plaću ako u trenutku rasporeda na drugo radno mjesto ispunjava sljedeće uvjete:

- radnik s navršenih 58 godina (muškarac) ili 53 godina (žena) života.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka može biti ostvareno najviše do plaće radnog mjesta s najvećim koeficijentom složenosti poslova, osim radnog mjesta ravnatelja.

Stečeno pravo na solidarnost obavezno se upisuje u ugovor o radu, odnosno u aneks ugovora o radu.

Članak 84.

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, ravnatelj je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku drugo radno mjesto predviđeno aktima o unutarnjem ustrojstvu ustanove, čije poslove je on sposoban obavljati, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima radnog mjesta na koje je prethodno bio raspoređen.

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

Članak 85.

Radniku, prijašnjem korisniku prava na rad sa skraćanim radnim vremenom i na drugom odgovarajućem poslu za vrijeme zaposlenja (čl. 174. st. 3. t. 2. - 4. Zakona o mirovinskom osiguranju), koji je to pravo stekao zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti prema propisima do 31.12.1998. godine, pripada pravo na razliku između plaće koju bi ostvario za puno radno vrijeme na radnom mjestu na koje je raspoređen i zbroja invalidske mirovine i plaće koju ostvaruje za skraćeno radno vrijeme.

VIII. INFORMIRANJE

Članak 86.

Sindikatu je dužan odluku o izboru, odnosno o imenovanju sindikalnog povjerenika dostaviti poslodavcu i Osnivaču.

Poslodavac je dužan radniku i Sindikatu osigurati informacije o prijedlozima odluka koje će razmatrati odgovarajuće tijelo upravljanja, a koje su od značaja za ekonomski i socijalni položaj radnika.

Kada se na sjednici upravnog vijeća ustanove odlučuje o pravima zaposlenih, Sindikatu se dostavljaju pozivi s materijalima za sjednicu te omogućuje sudjelovanje sindikalnog povjerenika na sjednici.

Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika.

IX. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 87.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja utvrđenih u Ustavu Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

Članak 88.

Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnošću ni na koji način neće onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postane članom Sindikata.

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrati će se pritisak poslodavca ili njegovog predstavnika na radnike članove Sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 89.

Sindikat se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim Ugovorom.

Članak 90.

Aktivnost sindikalnog povjerenika ne smije biti sprečavan ili ometan ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim Ugovorom.

Članak 91.

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to tri sata po članu sindikata godišnje.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, pored prava iz stavka 1. ovoga članka, omogućiti i izostanak s rada, uz naknadu plaće, zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija u zemlji i inozemstvu.

Sindikalni povjerenik prava iz stavka 1. i 2. ovoga članka može koristiti u mjeri u kojoj bitno ne remeti rokove i radne procese u kojima sudjeluje.

Svaka ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalnih dužnosti smatra se ozljedom na radu.

Članak 92.

Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost, niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Članak 93.

Pri donošenju odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim predstavnikom Sindikata o namjeravanoj odluci i mora mu, pravodobno dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj radnika.

Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke:

- o promjenama u unutarnjem ustrojstvu ustanove,
- o promjenama u platnom sustavu,
- o planu i mjerama zapošljavanja, odnosno smanjivanja broja zaposlenih,
- o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- o mjerama u svezi zaštite radnika,
- o uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada,
- o rasporedu radnog vremena.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može, najdulje u roku od osam dana od dostave odluka iz stavka 2. ovoga članka, poslodavcu dati primjedbe.

Poslodavac je dužan razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 1. ovoga članka, te sindikalnom povjereniku dostaviti odgovor na primjedbe.

Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ovoga članka o savjetovanju sa sindikalnim povjerenikom ili drugim predstavnikom sindikata ništava je.

Članak 94.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenje i zahtjeve Sindikata u svezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i na osnovi rada i o zauzetim stajalištima su dužni, u roku od osam dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat.

Članak 95.

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

- prostoriju za rad, u pravilu odvojen od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa, Interneta i dr. raspoloživih tehničkih pomagala,
- slobodu sindikalnog izvješćavanja i podjelu tiska te oglašavanja na oglasnim pločama za sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima po odluci sindikata,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, a prema potrebi, i drugih davanja preko isplatnih lista u računovodstvu, odnosno prigodom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a na temelju pisane izvještava Sindikata (pristupnica i sl.).

Članak 96.

U provođenju mjera zaštite na radu sindikalni povjerenik ima pravo i obavezu osobito:

- sudjelovati u planiranju mjera za unapređivanje uvjeta rada,
- biti informiran o svim promjenama od uticaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenju mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima radnika,
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocjeni da su ugroženi život i zdravlje radnika,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike za rad na siguran način.

X. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 97.

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

Članak 98.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće od tri člana, od kojih jednog imenuje Grad Opatija, jednoga sindikati potpisnici ovog Ugovora, a trećeg - kao predsjednika, sporazumno obje strane.

Ako se oko trećeg člana obje strane ne mogu suglasiti, suglasne su da će ga imenovati dekan Pravnog fakulteta u Rijeci ili osoba koju on ovlasti.

Članak 99.

Postupak mirenja pokreće se na pisani prijedlog jednog od potpisnika ovoga Ugovora, a mora se dovršiti u roku od pet dana od dostave prijedloga za pokretanje postupka mirenja.

Članak 100.

U postupku mirenja ispitat će se navodi i prijedlozi ugovornih strana a prema potrebi, prikupit će se i potrebne obavijesti i saslušati stranke.

Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

Članak 101.

Mirenje je uspjele ako obje ugovorene strane prihvate pisani prijedlog nagodbe.

Nagodba, u smislu odredbe stavka 1. ovoga članka, ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

XI. ŠTRAJK

Članak 102.

Ako postupak mirenja ne uspije, Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga da bi zaštitio i promicao ekonomske i socijalne interese svojih članova.

Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikat koristi sindikalna prava o štrajku, u skladu sa zakonom.

Članak 103.

Štrajk se drugoj Ugovornoj strani mora najaviti najkasnije pet dana prije početka štrajka.

U pismu u kojem se najavljuje štrajk mora se naznačiti razlog za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

Članak 104.

Prigodom organiziranja i poduzimanja štrajka, organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih.

Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost ljudi, osobito djece i imovine.

Članak 105.

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

Članak 106.

Na prijedlog poslodavca, Sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Pravila iz stavka 1. ovoga članka sadrže osobito odredbe o radnim mjestima i broju zaposlenika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, sa ciljem da se omogući nužni rad i nužni inspeksijski poslovi zbog sprečavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja ljudi.

Članak 107.

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

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

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

Članak 108.

Ako se pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od osam dana od dana dostave prijedloga poslodavca Sindikatu, pravila će utvrditi arbitraža sastav koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 85. ovoga Ugovora.

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

Članak 109.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 93. ovoga Ugovora do dana početka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 110.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka koji je dužan, na pogodan način, očitovati se strani protiv koje je štrajk organiziran, kako bi se nastavili pregovori i spor riješio mirnim putem.

Članovi štrajkaškog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Članak 111.

Sukladno odredbama zakona, odredbama ovoga Ugovora i pravilima Sindikata organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku ne predstavlja povredu radnog odnosa.

Članak 112.

Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike 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.

Članak 113.

Ugovorne strane su suglasne da poslodavac može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama zakona, odredbama ovoga Ugovora i pravilima Sindikata.

XII. SOCIJALNI MIR

Članak 114.

Ugovorne se strane obvezuju na socijalni mir za vrijeme primjene ovoga Ugovora.

Iznimno, dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovoga Ugovora, ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima zaposlenih u određenoj drugoj djelatnosti.

XIII. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA

Članak 115.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovoga Ugovora, ugovorne strane imenuju Zajedničku komisiju u roku od 15 dana od zaključenja ovoga Ugovora.

Komisija ima šest članova, od kojih po tri člana imenuje i razrješuje Gradsko poglavarstvo, odnosno sporazumno sindikati potpisnici ovog Ugovora.

Komisija donosi pravilnik o radu.

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

Predsjednika komisije biraju ugovorene strane naizmjenično svakih šest mjeseci.

Ugovorne su se strane dužne pridržavati danog tumačenja.

Sjedište komisije je pri Gradskom poglavarstvu Grada Opatija.

Članak 116.

Komisija će jednom u šest mjeseci izvjestiti poslodavca i Sindikat o stanju na području primjene Ugovora s obzirom na poštovanje njegovih odredbi, u cilju identificiranja mogućih zapreka za ostvarivanje prava radnika.

Poslodavac i Sindikat razmotriti će slučajeve sustavnog kršenja Ugovora radi preveniranja mogućih sudskih sporova i odrediti mjere za njegovu provedbu.

Komisija je dužna na pismeni zahtjev za tumačenje odredbi Kolektivnog ugovora odgovoriti najkasnije u roku od osam dana.

XIV. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 117.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

Članak 118.

Ovaj se Ugovor sklapa na dvije godine. Ovaj Ugovor smatra se sklopljenim na dodatne dvije godine bez provedbe ponovnog postupka sklapanja, ukoliko niti jedna ugovorna strana najkasnije tri mjeseca prije isteka roka iz stavka 1. ovoga članka ne obavijesti drugu stranu da se tome protivi.

Članak 119.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga 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, stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovoga Ugovora o postupku mirenja.

Članak 120.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

Članak 121.

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

U vremenu dok se ne potpiše novi Ugovor ostaju na snazi odredbe ovoga Ugovora, a najduže šest mjeseci dana nakon isteka roka na koji je sklopljen.

Članak 122.

Troškove tumačenja odredbi i praćenja primjene ovoga Ugovora, te pripreme rada i mirovnih komisija i arbitraža strane potpisnici snose svaka u jednoj polovini.

Članak 123.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisivanja.

Odredbe ovog Ugovora o materijalnim pravima radnika koja nisu postojala prije stupanja na snagu ovog Ugovora ili su postojala u mjeri različitoj od one određene ovim Ugovorom, primjenjivat će se od 1. siječnja 2008. godine.

Nakon potpisivanja ovaj se Ugovor objavljuje u »Službenim novinama« Primorsko-goranske županije.

ZA GRAD OPATIJU
Na temelju ovlaštenja
Gradskog poglavarstva

Gradonačelnik
Dr. sc. Amir Muzur, v.r.

Klasa: 112-10/07-01/01
Ur. broj: 2156/01-03-07-11

ZA DJEČJI VRTIĆ
OPATIJA
Na temelju ovlaštenja
Upravnog vijeća
Ravnateljica
Smiljana Paragvaj, v. r.

ZA FESTIVAL
OPATIJA
Na temelju ovlaštenja
Upravnog vijeća
Ravnatelj
Mr. Bojan Šober, v.r.

ZA GKČ »V. C. EMIN«
OPATIJA
Na temelju ovlaštenja
Upravnog vijeća
Ravnateljica
Suzana Šturm-Krzić, v.r.

ZA SINDIKAT RADNIKA
U PREDŠKOLSKOM
ODGOJU
I OBRAZOVANJU
HRVATSKE
Predsjednica
Božena Strugar, v.r.

Sindikalna povjerenica
Jelica Lukenda-Matulja, v.r.

ZA SINDIKAT DRŽAVNIH
I LOKALNIH
SLUŽBENIKA
I NAMJEŠTENIKA
REPUBLIKE HRVATSKE
Predsjednik
Boris Pleša, v.r.

Sindikalni povjerenici:
Biljana Šušić, v.r.
Slobodan Juračić, v.r.
Katica Vrkljan, v.r.