



SLUŽBENE NOVINE
GRADA PAZINA
I OPĆINA CEROVLJE, GRAČIŠĆE,
KAROJBA, LUPOGLAV, MOTOVUN, SV. PETAR U
ŠUMI I TINJAN

PAZIN, 30. kolovoza 2006.

GODINA: XXXII

CIJENA: 30,00 KN

BROJ: 24

IZDAVAČ: GRADSKO VIJEĆE GRADA PAZINA
UREDNIŠTVO: DRUŽBE SV. ĆIRILA I METODA 10
52000 PAZIN, TEL. (052) 624-208
ODGOVORNI UREDNIK: LUCIJA PARO
IZLAZI: DVOMJESEČNO I PO POTREBI
NAKLADA: 100 PRIMJERAKA
WEB ADRESA: www.pazin.hr

S A D R Ź A J

PUČKO OTVORENO UČILIŠTE U PAZINU

263. Kolektivni ugovor za zaposlene u Pučkom otvorenom učilištu u Pazinu 716

PUČKO OTVORENO UČILIŠTE U PAZINU

263

Grad Pazin zastupan po Gradonačelniku Rimanić Nevenu (u daljnjem tekstu : osnivač), te

Pučko otvoreno učilište Pazin zastupano po ravnateljici Sonji Matijašić (u daljnjem tekstu : poslodavac)

i
Sindikata Istre i Kvarnera zastupan po sindikalnom predstavniku Vidmar Darku (u daljnjem tekstu : sindikat) sklopili su u Pazinu, 20. srpnja 2006. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U PUČKOM OTVORENOM UČILIŠTU U PAZINU

1. TEMELJNA ODREDBA

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze iz rada i na osnovi rada za radnike u Pučkom otvorenom učilištu u Pazinu (u daljnjem tekstu: Učilište), osim za radnike u Podružnici Osnovne glazbene škole toga Učilišta.

Poslodavca u Učilištu u ostvarivanju prava i obveza iz ovoga Ugovora predstavlja ravnateljica Učilišta.

ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 2.

Poslodavac je obvezan poštivati sva ograničenja i zabrane diskriminacije radnika sukladno odredbama zakona.

Diskriminacija je zabranjena u odnosu na:

- uvjete za zapošljavanje, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata za obavljanje

određenog posla na svim razinama profesionalne hijerarhije,

- napredovanje na poslu,
- pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,

- uvjete zaposlenja i rada kao i sva prava iz radnog odnosa i svezi s radnim odnosima, uključujući jednakost plaća,

- otkaz ugovora o radu,
- prava članova i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavca te u bilo kojoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz toga članstva.

Diskriminacijom se smatra uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

Odredbe kolektivnog ugovora, ugovora o radu i odrede drugih akata poslodavca kojima se utvrđuje diskriminacija na nekom od temelja iz stavka 2. i 3. ovoga članka ništave su.

2. RADNI ODNOSI

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

PROBNI RAD

Članak 3.

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

Članak 4.

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

Ako otkaz iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac ne dostavi radniku najkasnije posljednjega dana probnoga rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

PRIPRAVNICI

Članak 5.

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 6.

Ako posebnim propisom 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. ili 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 samostalan rad.

UVJETI ZA OBAVLJANJE PRIPRAVNIČKOG STAŽA

Članak 7.

Pripravnik mora imati mentora te dobiti Plan i program obučavanja.

STRUČNI ISPIT

Članak 8.

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 9.

Ako pripravnik ne položi stručni ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati ga 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 10.

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.

SKRAĆENO RADNO VRIJEME

Članak 11.

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

ODMORI I DOPUSTI

STANKA

Članak 12.

Odmor u toku 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 radniku omogućiti da dnevno radi toliko kraće, ili će mu to vrijeme preraspodijeliti i omogućiti da ga koristi kao slobodne dane.

NEPREKIDNO TRAJANJE RADA

ODMOR IZMEĐU DVA RADNA DANA I NAJDUŽE NEPREKIDNO TRAJANJE RADA

Članak 13.

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

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

TJEDNI ODMOR

Članak 14.

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

Dan tjednog odmora je nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik 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.

Radniku u svakom slučaju treba osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 15.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 18 dana, koliko iznosi Zakonom o radu određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

1. s obzirom na složenost poslova:

- radnicima VSS	5 dana
- radnicima VŠS	4 dana
- radnicima SSS, VKV i KV	3 dana
- radnicima NSS	2 dana.

2. s obzirom na dužinu radnog staža:

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

3. s obzirom na radne uvjete:

- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom	2 dana.
---	---------

4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim djetetom do 15 godina starosti	2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po	1 dan
-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 16.

Trajanje godišnjeg odmora za radnike koji godišnji odmor koriste zajednički, u jednakom trajanju, uz odgovarajuću primjenu kriterija iz članka 14. ovoga Ugovora, utvrdit će se Pravilnikom o radu Poslodavca.

DANI KOJI SE NE URAČUNAVAJU U GODIŠNJI ODMOR

Članak 17.

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

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 18.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela.

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 dva dana ranije.

Radnici 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 19.

Prigodom određivanja 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.

ODLUKA O KORIŠTENJU GODIŠNJEG ODMORA

Članak 20.

Na temelju Plana godišnjeg odmora Poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 30 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih, neodgodivih službenih poslova, a na temelju Poslodavčeve odluke.

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

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

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

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik 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 radnik imao zbog odgode odnosno zbog prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

IZUZETAK OD PRAVA NA RAZMJERNI DIO GODIŠNJEG ODMORA

Članak 21.

Iznimno od odredbe članka 43. Zakona o radu, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

PLAĆENI DOPUST

Članak 22.

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

- zaključenje 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
- polaganja stručnog ispita prvi put 10 radnih dana
- elementarne nepogode 5 radnih dana.

Za pripremanje i polaganje stručnog ispita propisanog posebnim zakonom, radniku se može odobriti plaćeni dopust u trajanju dužem od propisanog u stavku 1. ovoga članka, ali ne duže od 30 radnih dana.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga

članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Članak 23.

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

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

Članak 24.

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

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

Članak 25.

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

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 26.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u toku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće prouzročiti troškove 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 športskim priredbama, osobnog školovanja, doškoloavanja, 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 na 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 sl.)

- najmanje 2 dana.

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja.

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

Članak 27.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana Poslodavac je dužan za radnika uplatiti obvezne doprinose na plaću.

NAKNADA ŠTETE

UVJETI I NAČIN SMANJIVANJA I OSLOBAĐANJA OD NAKNADE ŠTETE

Članak 28.

Naknada štete, iz članka 98. stavka 1. Zakona o radu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do tada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da se šteta ukloni:

- ako se šteta, u cijelosti ili djelomično, ne može ukloniti radom u Učilištu i sredstvima rada Učilišta ili

- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila ili

- ako se radi o invalidu, starijem radniku, samohranom roditelju ili skrbniku, ili ako se radi o manjoj šteti.

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

PRESTANAK UGOVORA O RADU OTKAZNI ROKOVI I OTPREMNINA

Članak 29.

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

Radniku kojemu otkazuje Poslodavac, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu sa zakonom.

Otpremnina iz stavka 2. ovoga članka isplaćuje se najkasnije 15 dana nakon prestanka radnoga odnosa.

STAŽ KOD ISTOGA POSLODAVCA

Članak 30.

Stažom kod istoga Poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u djelatnosti kulture na području Grada Pazina.

Članak 31.

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,
- 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,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovog šikaniranja,
- zloupotrebe korištenja bolovanja.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim člankom 107. Zakona o radu.

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

Članak 32.

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 4. Zakona o radu, u slučaju ponavljanja potrebe zasnivanja radnog odnosa na određeno vrijeme sa stranim državljaninom.

ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 33.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika sukladno odredbama Zakona o radu i ovog Kolektivnog ugovora.

U cilju zaštite dostojanstva radnika poslodavac će naročito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru obvezne radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koji izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

Članak 34.

Poslodavac je dužan, uz prethodno savjetovanje sa radničkim vijećem, imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac ili ovlaštena osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je u roku od 6 (šest) dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Pritužbe radnika podnose se u pisanom obliku. U slučaju usmene pritužbe radnika imenovana osoba dužna je o iznijetoj usmenoj pritužbi sastaviti zapisnik.

U slučajevima rješavanja pritužbi radnika imenovana osoba je po zaprimljenoj pritužbi dužna omogućiti izjašnjenje u pisanom obliku ili putem iskaza na zapisnik i osobi protiv koje je podnesena pritužba. Imenovana osoba može, radi utvrđivanja činjenica od značaja, zatražiti i pismene izjave

odgovornih osoba ili drugih radnika koji imaju saznanja o uznemiravanju, a po potrebi mogu se izvesti i drugi odgovarajući dokazi.

Prilikom provođenja radnji u postupku, davanju izjava provjere te ispitivanja, imenovana osoba mora paziti da ne bude povrijeđeno dostojanstvo radnika ili drugih osoba koje u istom sudjeluju.

Svi podaci koji budu utvrđeni tijekom postupka zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Radnik može zahtijevati da pri davanju izjave budu prisutan sindikalni povjerenik, predstavnik radničkog vijeća ili pravni zastupnik.

Imenovana je osoba obvezna odmah poduzeti potrebne mjere radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja radnika. Sadržaj poduzetih radnji i mjera ovisi o okolnosti slučaja.

Spolno uznemiravanje radnika od osoba koje su mu hijerarhijski nadređene predstavljaju tešku povredu radne obveze iz ovog kolektivnog ugovora.

U odnosu na prikupljanje podataka i činjenica te u odnosu na poduzete mjere zaštite dostojanstva radnika imenovana osoba je obvezna štiti privatnost i dostojanstvo sudionika i doprinositi atmosferi međusobnog uvažavanja i poštivanja radnika, nezavisno od njihovog hijerarhijskog položaja u radnoj sredini. Povrede odredbi o tajnosti podataka od strane imenovane osobe za primanje i rješavanje pritužbi radnika predstavlja tešku povredu radnih obveza iz ovog kolektivnog ugovora.

PLAĆA, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 35.

Plaća za obavljeni rad radnika u Učilištu sastoji se od:

- osnovne plaće,
- dodatka na plaću na osnovi radnog staža,
- stalnog mjesečnog dodatka na plaću (topli obrok),
- stimulativnog dodatka, ako je to predviđeno posebnom odlukom Poslodavca i ako su za to osigurana posebna sredstva.

OSNOVNA PLAĆA

Članak 36.

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

Članak 37.

Sredstva za plaće, naknade i za druga materijalna prava utvrđena ovim Ugovorom za odobreni broj radnika u Učilištu, osiguravaju se iz Proračuna Grada Pazina i iz vlastitih prihoda (po osnovi iznajmljivanja - zakupa prostora) Učilišta.

Osnovica za izračun osnovne mjesečne plaće utvrđuje se na bruto iznos od 4.356,00 kuna.

Osnovica iz prethodnog stavka ovoga članka odnosno plaće radnika u Učilištu povećat će se sukladno povećanju plaća radnicima gradske uprave Grada Pazina, o čemu će Osnivač pravodobno izvještavati Učilište.

Ovisno o ostvarenom vlastitom prihodu, drugim izvorima prihoda i o poslovanju Učilišta, Poslodavac može utvrditi i višu osnovicu za izračun osnovne mjesečne plaće od one iz stavka 2. ovoga članka.

Članak 38.

Stalni dodatak za topli obrok utvrđuje se u bruto iznosu od 433,25 kuna.

Pravo na stalni dodatak iz stavka 1. ovoga članka imaju u punom iznosu i radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu.

Iznos iz stavka 1. ovoga članka mijenjat će se u skladu s izmjenama za radnike gradske uprave Grada Pazina odnosno u skladu s propisima.

Članak 39.

Radniku 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 koeficijenta iz članka 33. ovoga Ugovora pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 40.

Plaće se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 10. dana u mjesecu za protekli mjesec.

Prigodom isplate plaće Poslodavac će radniku uručiti pisani izračun plaće.

Na radnikov zahtjev Poslodavac je obvezan iz radnikove plaće obustavljati i podmirivati povremene radnikove obveze prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

Članak 41.

Najniži koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta u Učilištu određuju se kako slijedi:

1. ZAJEDNIČKA SLUŽBA

1.1. Ravnatelj (VSS)	2,20
1.2. Tajnik (SSS/VŠS)	1,00
1.3. Voditelj računovodstva (VŠS/VSS)	1,06
1.4. Računovođa (SSS)	0,90
1.5. Kućni majstor (SSS, KV)	0,70
1.6. Čistačica (NSS/NKV)	0,55

2. SPOMEN DOM

2.1. Predstojnik Spomen doma (VSS)	1,45
2.2. Voditelj kulturnih programa (VSS)	1,30
2.3. Voditelj knjižnice (VSS)	1,32
2.4. Viši knjižničar (VSS)	1,30
2.5. Dipl. knjižničar (VSS)	1,20
2.6. Knjižničar (VŠS)	0,90
2.7. Pomoćni knjižničar (SSS)	0,85

3. MUZEJ GRADA PAZINA

3.1. Predstojnik Muzeja	1,45
3.2. Viši kustos (VSS)	1,30
3.3. Kustos (VSS)	1,20
3.4. Muzejski tehničar (SSS)	0,85
3.5. Recepcioner (SSS)	0,70

Članak 42.

Ako radnik ima viši stupanj stručne sprema od određenog u članku 38. ovoga Ugovora, na njega će se primijeniti koeficijent propisan za poslove tog radnog mjesta.

Članak 43.

Za postignuti znanstveni stupanj, ako je u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili s djelatnošću Poslodavca, pripadajući koeficijent određen člankom 38. ovoga Ugovora uvećat će se kako slijedi:

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

Članak 44.

U djelatnostima kulture nema tajnosti plaća.

Javnost plaća osigurava se pravom uvida sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog predstavnika u obračun plaća, ako to zahtijeva radnik.

DODACI NA PLAĆE**Članak 45.**

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

- za rad noću	40%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad nedjeljom	35%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata	10%.

Ako radnik radi u dane blagdana, na Uskrs i u neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50%.

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

Članak 46.

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

O preraspodjeli odlučuje Poslodavac, u skladu s obvezama iz Godišnjeg plana i programa rada, te sa godišnjim zaduženjem i strukturom radnog vremena radnika uz obvezu da se o tome savjetuje sa Sindikatom.

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 52 sata tjedno.

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može, u dogovoru s Poslodavcem, koristiti slobodne radne dane.

Članak 47.

Radna mjesta s otežanim radnim uvjetima odredit će se Pravilnikom o radu Poslodavca.

Članak 48.

Za radne sate koje je radnik proveo u otežanim radnim uvjetima, osnovna plaća radnika, bez stalnog dodatka, uvećava se za 5%.

Članak 49.

Za ostvarene radne rezultate radniku se na osnovnu plaću bez stalnog dodatka može isplatiti stimulativni dodatak, ako je predviđen Pravilnikom o radu Poslodavca i ako su za tu namjenu osigurana sredstva.

NAKNADA PLAĆA

Članak 50.

Radnik 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 utvrđenim zakonom,
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- drugih slučajeva utvrđenim zakonom, Kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o radu Poslodavca.

Radnik kojeg Poslodavac uputi na seminar, znanstveni skup, kongres ili na druge stručne programe, u dane boravka na tim oblicima stručnog usavršavanja ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 51.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 95% od njegove plaće ostvarene u

kalendarskom mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

Naknada od 100% iznosa plaće pripada radniku koji je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

DRUGA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLNIKA

REGRES

Članak 52.

Ugovorne strane su suglasne da će se radnicima Učilišta isplaćivati naknada za korištenje godišnjeg odmora u visini i u vrijeme kako se ta naknada bude isplaćivala radnicima u gradskoj upravi Grada Pazina.

O isplatama radnicima gradske uprave iz prethodnog stavka ovoga članka Osnivač će pravovremeno izvještavati Učilište.

OTPREMNINA

Članak 53.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri (3) prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca prije umirovljenja.

POMOĆ

Članak 54.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada
 - 3 prosječne mjesečne plaće i troškove pogreba,
 - smrti radnika - 3 prosječne mjesečne plaće,
 - smrti supružnika, djeteta i roditelja
 - 1 prosječnu mjesečnu plaću isplaćenu po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. alineja 1. ovoga članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba.

Članak 55.

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

- nastanka teške invalidnosti
- 2 prosječne mjesečne plaće,
- bolovanja dužeg od 90 dana
- 1 prosječnu mjesečnu plaću,
- nastanka teške invalidnosti radnikove djece ili supružnika
- 1 prosječnu mjesečnu plaću,
- nabave medicinskih pomagala i pokrivanja participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu
- 1 prosječnu mjesečnu plaću isplaćenu po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

**DNEVNICA I NAKNADA TROŠKOVA
PUTOVANJA****Članak 56.**

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

TERENSKI DODATAK**Članak 57.**

Za vrijeme rada izvan sjedišta Poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Puni iznos terenskog dodatka dnevno iznosi najmanje iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Terenski se dodatak radniku isplaćuje najkasnije posljednji dan u mjesecu za sljedeći mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

NAKNADA ZA ODVOJENI ŽIVOT**Članak 58.**

Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta Poslodavca, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta Poslodavca.

Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanji iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

NAKNADA ZA TROŠAK PRIJEVOZA**Članak 59.**

Radnik 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 na udaljenosti od mjesta stanovanja preko 3 (tri) kilometra u jednom pravcu.

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

Ako od mjesta prebivališta odnosno boravišta radnika do mjesta rada, ili na dijelu te razdaljine, nije organiziran javni prijevoz radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza za tu razdaljinu, ili za njezin dio, koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza za tu razdaljinu.

Ako postoji više mogućnosti prijevoza o povoljnosti odlučuje poslodavac u dogovoru sa radnikom, uvažavajući vremenska i materijalna ograničenja.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se radniku jednom mjesečno sa isplatom plaće, prema evidenciji prisutnosti na radu.

Iznimno od odredbi prethodnih stavaka ovog članka radniku koji po nalogu odgovorne osobe dolazi na posao van redovnog radnog vremena isplaćivati će se naknada u visini pojedinačne karte javnog prijevoza.

NAKNADA ZA KORIŠTENJE PRIVATNOG AUTOMOBILA

Članak 60.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini utvrđenoj Pravilnikom o porezu na dohodak.

OSIGURANJE

Članak 61.

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

Ugovorne su strane sporazumne da se Aneksom ovome Ugovoru mogu urediti i drugi oblici i prava iz kolektivnog osiguranja.

JUBILARNA NAGRADA

Članak 62.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u Učilištu i to za navršenih:

- 10 godina rada - 1.500,00 kuna,
- 15 godina rada - 2.000,00 kuna,
- 20 godina rada - 2.500,00 kuna,
- 25 godina rada - 3.000,00 kuna,
- 30 godina rada - 3.500,00 kuna,
- 35 godina rada - 4.000,00 kuna,
- 40 godina rada - 5.000,00 kuna,

odnosno do iznosa na koji se prema propisima ne plaća porez.

Radnik stječe pravo na jubilarnu nagradu u mjesecu u kojem navrší godine staža u skladu sa stavkom 1. ovoga članka, a pravo na isplatu te nagrade ostvaruje u prvom idućem mjesecu.

Članak 63.

Učenici i studenti tijekom stručne prakse u Učilištu imaju pravo na nagradu u odgovarajućem postotku od prosječne plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri (3) mjeseca i to:

Kategorija

Godina obrazovanja i postotak

	I	II	III	IV
Učenici	10%	10%	15%	20%
Studenti	15%	20%	25%	30%

O konkretnoj visini nagrade iz stavka 1. ovoga članka odlučuje ravnateljica u dogovoru s mentorom, uvažavajući broj dana provedenih na stručnoj praksi i rezultate rada učenika odnosno studenata.

Tijekom stručne prakse učenik odnosno student imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla.

Članak 64.

U povodu Dana Svetog Nikole radniku se mogu, ako Poslodavac za tu namjenu osigura sredstva, isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do navršenih petnaest godina starosti, najmanje u iznosu na koji se ne plaća porez.

Sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se radniku po kojem je dijete zdravstveno osigurano.

NAKNADA ZA BOŽIĆNE BLAGDANE

Članak 65.

Za božićne blagdane radnicima se mogu isplatiti naknade u visini do jedne najniže plaće iz ovoga Ugovora.

DAR U NARAVI

Članak 66.

Radnicima se, jednom godišnje, može dati dar u naravi pojedinačna vrijednost kojeg ne prelazi iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

NAKNADA NA OSNOVI IZUMA I TEHNIČKOG UNAPREĐENJA

Članak 67.

Radniku 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 radnik i Poslodavac zaključit će posebni Ugovor.

ZAŠTITA RADNIKA

Članak 68.

Naknada plaće koja radniku 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 koje je bio raspoređen.

Članak 69.

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

Članak 70.

Kada se tijekom radnikova radnoga 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, osigurat 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 71.

Tijekom posljednje godine rada neposredno prije umirovljenja radniku se u skladu s ovim Ugovorom može povećati njegova osnovna plaća do 15%.

O povećanju plaće iz prethodnog stavka ovoga članka, na prijedlog Sindikata, odlučuje Upravno vijeće nakon što radnik podnese Zahtjev za umirovljenje.

Članak 72.

Radnik kojem nedostaje najviše pet godina života ili radnog staža do ostvarivanja uvjeta za umirovljenje, a nema se kamo rasporediti, može se staviti na raspolaganje, s time da do umirovljenja ima pravo na naknadu plaće u visini koju je ostvarivao u mjesecu koji je prethodio mjesecu u kojem je stavljen na raspolaganje.

Članak 73.

Radnik kojem prestaje radni odnos zbog poslovnih ili organizacijskih razloga, te radnik u radnom odnosu na neodređeno vrijeme kojem prestaje radni odnos kao posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti, nakon isteka propisanog otkaznog roka imaju pravo na otpremninu do visine jedne prosječne mjesečne plaće koja mu je isplaćena u tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa - za svaku navršenu godinu rada u Učilištu.

O konkretnoj visini otpremnine iz stavka 1. ovoga članka Odluku donosi Upravno vijeće Učilišta na prijedlog Sindikata.

Otpremnina iz stavka 1. i 2. ovoga članka isplaćuje se radniku posljednjeg dana rada.

POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 74.

Lakše povrede radne discipline jesu:

- neopravdano zakašnjenje na rad ili odlazak s radnog mjesta u tijeku i prije isteka radnog vremena,
- neopravdani izostanak s rada od jednog dana,
- nekvalitetno izvršavanje radnih zadataka, kao posljedica nemarnosti radnika,

- nekorektan odnos prema strankama te ostalim radnicima za vrijeme rada,
- neuredno držanje dokumenata, materijala i sredstava za rad,
- neprenošenje radnog iskustva na mlade radnike i pripravnike ili nepružanje stručne pomoći drugim radnicima u izvršavanju njihovih radnih zadataka,
- odbijanje suradnje s drugim radnicima zbog osobne netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga,
- nepropisno nošenje radne odjeće i zaštitne opreme,
- svaka radnja, odnosno propuštanje radnje koja otežava funkcioniranje radne discipline, a koja se s obzirom na posljedice ne može okvalificirati kao teža povreda radne discipline.

Članak 75.

Teže povrede radne discipline jesu:

- zloupotreba položaja ili prekoračenje službenog ovlaštenja,
- povreda dužnosti čuvanja poslovne tajne,
- odbijanje izvršenja radnih zadataka,
- neopravdano izostajanje s rada više od jednog dana,
- nedolično ponašanje na radu,
- ponavljanje lakših povreda radne discipline,
- neovlašteno korištenje sredstvima povjerenim radnicima radi izvršavanja radnih zadataka,
- dolazak na rad u pijanom stanju ili konzumiranje alkohola odnosno drugih opojnih sredstava za vrijeme rada,
- izazivanje nereda ili tuče na radnom mjestu,
- netočno evidentiranje i prikazivanje rada u namjeri da se za sebe ili drugoga pribavi neosnovani dohodak,
- prikrivanje oštećenja ili nestanak sredstava za rad,
- prikrivanje povreda radne discipline,
- zloupotreba bolovanja.

Prijedlog za pokretanje i vođenje disciplinskog postupka za teže povrede radne discipline podnosi ravnatelj ili osoba koju on za to ovlasti.

Članak 76.

Zbog povreda radne discipline radniku se mogu izreći ove mjere:

1. javna opomena,
2. novčana kazna,
3. otkaz ugovora o radu.

Članak 77.

Novčana kazna može se izreći za teže povrede radne discipline.

Novčana kazna može se izreći najviše u visini od 15% plaće radnika, u trajanju od jednog do šest mjeseci.

Plaća radnika ostvarena u mjesecu u kojem je izrečena novčana kazna uzima se kao osnovica za utvrđivanje njezine visine.

Rješenje za težu povredu radne discipline donosi ravnatelj, uz prethodno pribavljeno mišljenje radničkog vijeća odnosno sindikata.

Članak 78.

Iznimno se novčana kazna može izreći i za lakšu povredu radne discipline, a može se izreći najviše u visini od 10% plaće radnika u trajanju od jednog mjeseca.

Rješenje o novčanoj kazni iz stavka 1. ovoga članka donosi ravnatelj uz prethodno pribavljeno mišljenje radničkog vijeća odnosno sindikata.

3. DJELOVANJE I UVJETI SINDIKALNOG RADA

OBAVIJEST O IZBORU SINDIKALNOG PREDSTAVNIKA

Članak 79.

Sindikata je dužan Poslodavca obavijestiti o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

PRAVA SINDIKALNIH PREDSTAVNIKA I POVJERENIKA

Članak 80.

Poslodavac je obavezan sindikalnom predstavniku odnosno povjereniku omogućiti

neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u vezi s ostvarivanjem i zaštitom radnikovih prava.

Sindikalom predstavniku odnosno povjereniku, Poslodavac treba 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.

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

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

Sindikalni predstavnik odnosno povjerenik ne smije biti spriječen ni ometan u obnašanju svoje dužnosti ako djeluje u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

Sindikalni predstavnik odnosno povjerenik ima i druga prava određena ovim Ugovorom, Zakonom o radu i drugim Kolektivnim ugovorom.

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

Sindikalni predstavnik dužan je predstaviti se Poslodavcu odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prigodom obavljanja sindikalne dužnosti ili puta u vezi s tom dužnošću smatra se ozljedom na radu kod Poslodavca.

SINDIKALNE AKTIVNOSTI I SASTANCI

Članak 81.

Sindikalom predstavniku odnosno sindikalnom povjereniku ili članovima povjereništva Poslodavac je dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavljaju tijekom radnog vremena na način i u opsegu koji ovisi o organizaciji rada Učilišta.

Sindikalom predstavniku odnosno sindikalnom povjereniku Poslodavac je dužan

omogućiti izostanak s posla uz naknadu plaće za pohadanje sindikalnih sastanaka, tečajeva osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija u zemlji i inozemstvu.

Članovi povjereništva Sindikata imaju pravo održavati sindikalne sastanke tijekom radnog vremena Učilišta, vodeći računa o tome da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne štete djelotvornosti poslovanja Učilišta.

Jednom u šest (6) mjeseci svi članovi Sindikata Učilišta imaju pravo održati sindikalni skup tijekom radnog vremena Učilišta, o čemu treba da obavijeste Poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovno poslovanje Učilišta.

UVJETI ZA SINDIKALNI RAD

Članak 82.

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

- prostoriju za sindikalni rad 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, prema odluci Sindikata,

- oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju radnika,

- obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prigodom obračuna plaća i doznačivanje članarine na račun Sindikata, na temelju pisane izjave člana Sindikata.

ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA

Članak 83.

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

Bez suglasnosti Sindikata Poslodavac ne smije sindikalnom povjereniku za vrijeme

obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti otkazati, rasporediti ga na nepovoljnije radno mjesto, niti ga na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj.

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 RADNIČKOG VIJEĆA SINDIKATA

Članak 84.

Sva ovlaštenja i prava radničkog vijeća preuzima sindikalni povjerenik.

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

Kada zamjenjuje radničko vijeće, sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom o radu.

PRAVA I OVLAŠTI RADNIČKOG VIJEĆA KOJA PREUZIMA SINDIKAT

Članak 85.

U zamjenjivanju radničkog vijeća Sindikat preuzima sva njegova prava i ovlasti u skladu sa Zakonom o radu i prava iz članka 143. stavaka 1. do 3. Zakona o radu.

STRUČNO SAVJETOVANJE

Članak 86.

Kada sindikalni povjerenik zamjenjuje radničko vijeće, 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 87.

Čelnik Sindikata koji je na tu funkciju izabran iz radnog 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 spreme.

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

SINDIKAT I ŠTRAJK

Članak 88.

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

4. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

MIRENJE

Članak 89.

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

Članak 90.

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 Općinskog suda u Pazinu ili osoba koju on ovlasti.

ROKOVI MIRENJA

Članak 91.

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

Ako se strane ne dogovore o izboru trećeg člana, od Predsjednika Općinskog suda u

Pazinu 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 dana imenovanja svih članova.

PRIHVAT I UČINCI MIRENJA

Članak 92.

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, smatrat će se da ga nije prihvatila.

Prijedlog koji prihvate obje Ugovorne strane ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

ARBITRAŽA

Članak 93.

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

POSREDOVANJE

Članak 94.

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

5. ŠTRAJK

SUZDRŽAVANJE OD ŠTRAJKA I UVJETI ZA DOPUŠTENJE ŠTRAJKA

Članak 95.

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 vezi s izmjenama ili dopunama ovoga Ugovora.

Sindikat ima pravo organizirati štrajk solidarnosti s drugim sindikatima, uz najavu prema odredbama ovoga Ugovora.

DONOŠENJE ODLUKE O ŠTRAJKU

Članak 96.

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

Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost.

Na način donošenja odluka o štrajku te na druga pitanja u vezi sa štrajkom, a koja nisu riješena ovim Ugovorom, primijenit će se Pravila Sindikata.

ZABRANA OMETANJA ŠTRAJKA

Članak 97.

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

NAJAVA ŠTRAJKA

Članak 98.

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 99.

Štrajkom rukovodi Štrajkaški odbor Sindikata.

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

OBVEZE I OVLASTI ŠTRAJKAŠKOG ODBORA

Članak 100.

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 nadležnim tijelima i obavlja 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.

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.

POSLOVI KOJI SE NE MOGU PREKIDATI

Članak 101.

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

Članak 102.

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 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.

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

Članak 103.

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 arbitraža čiji sastav se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 78. ovoga Ugovora.

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

Članak 104.

Ako Poslodavac nije predložio utvrđivanje Pravila iz članka 90. ovoga Ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

PRAVA SUDIONIKA ŠTRAJKA

Članak 105.

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

Članak 106.

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, niti smije biti na bilo koji način prisiljen sudjelovati u štrajku ako to ne želi.

6. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA

OSTVARIVANJE I NAČIN RADA KOMISIJE

Članak 107.

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 četiri člana od kojih svaka Ugovorna strana imenuje dva.

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

Tumačenja Komisije obvezna su za Ugovorne strane.

Tumačenja Komisije dostavljaju se podnosiocu i zainteresiranim stranama.

ROKOVI ZA TUMAČENJE

Članak 108.

Na zahtjev jedne od Ugovornih strana, Komisija za tumačenje dužna je dati tumačenje ovoga Ugovora u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

7. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

VREMENSKO VAŽENJE

Članak 109.

Ovaj se Ugovor sklapa na vrijeme od dvije godine i važi do 30. lipnja 2008. godine, a primjenjuje se od 01. srpnja 2006. godine.

PRIMJENA UGOVORA U DOBROJ VJERI

Članak 110.

Strane potpisnice obvezuju se primjenjivati ovaj Ugovor u dobroj vjeri.

Ako zbog promjena okolnosti, koje nisu postojale niti su bile poznate u trenutku sklapanja ovoga Ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredaba Ugovora 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 111.

Svaka Ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora.

Inicijativa iz prethodnog stavka može se iskazati svakih šest mjeseci nakon potpisivanja 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 ovoga Ugovora o postupku mirenja.

Članak 112.

Svaka Ugovorna strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

Članak 113.

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

TROŠKOVI

Članak 114.

Troškove u vezi s primjenom ovoga Ugovora strane podmiruju solidarno.

OBVEZA USKLADIVANJA

Članak 115.

Učilište je dužno svoje akte uskladiti s odredbama ovoga Ugovora u roku od 30 dana od dana njegova stupanja na snagu.

KLASA: 612-01/06.01/02
URBROJ: 2163/01-01-06-1
Pazin, 20. srpnja 2006.

ZA OSNIVAČA
GRADONAČELNIK GRADA PAZINA
Neven Rimanić, dipl. ing.,v.r.

ZA SINDIKAT ISTRE I KVARNERA
SINDIKALNI PREDSTAVNIK
Darko Vidmar, prof.,v.r.

PUČKO OTVORENO UČILIŠTE PAZIN
RAVNATELJICA
Sonja Matijašić, prof.,v.r.