



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

PAZIN, 31. prosinca 2004.

GODINA: XXX

CIJENA: 30,00 KN

BROJ: 28

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: 85 PRIMJERAKA

S A D R Ź A J

DJEČJI VRTIĆ «OLGA BAN» PAZIN

212. Kolektivni ugovor za radnike u Dječjem vrtiću «Olga Ban» Pazin 855

DJEČJI VRTIĆ «OLGA BAN» PAZIN

212

Temeljem članka 194.- 212. Zakona o radu-pročišćeni tekst («Narodne novine» broj 137/04.), Sindikat odgoja i obrazovanja Hrvatske s jedne strane, te Grad Pazin i Općine Cerovlje, Gračišće, Karojba, Lupoglav, Motovun, Sv. Petar u Šumi i Tinjan s druge strane zaključuju ovaj

KOLEKTIVNI UGOVOR za radnike u Dječjem vrtiću “Olga Ban” – Pazin

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) za članove Sindikata odgoja i obrazovanja Hrvatske zaposlene u Dječjem vrtiću “Olga Ban” Pazin (u daljnjem tekstu Sindikat) uređuju se prava i obveze potpisnika ovog Ugovora.

Članak 2.

Ovim Ugovorom uređuje se:

- zasnivanje radnog odnosa,
- zaštita života i zdravlja radnika,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- plaće i naknade plaće,
- ostale isplate radnicima,
- uvjeti za rad Sindikata, te
- trajanje i način primjene Ugovora.

Članak 3.

Poslodavca u Dječjem vrtiću «Olga Ban» Pazin (dalje: Vrtić), u ostvarivanju ovog Ugovora predstavlja ravnateljica Vrtića.

Članak 4.

Pod pojmom “radnik” prema ovom Ugovoru podrazumijevaju se sve fizičke osobe – članovi Sindikata, koje u radnom odnosu obavljaju određene poslove za Poslodavca i to svi “radnici” koji su temeljem Ugovora o radu zasnovali radni

odnos na neodređeno ili određeno vrijeme s punim, nepunim ili sa skraćenim radnim vremenom.

Članak 5.

Odredbe Pravilnika o radu koje nisu u suprotnosti s odredbama ovog Ugovora, primjenjuju se i dalje kao pravna pravila, posebice u dijelu koji regulira prestanak Ugovora o radu, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa i naknadu šteta.

Na pitanja iz radnog odnosa koja nisu uređena ovim Ugovorom primjenjuje se i dalje drugi opći propisi i opći akti Vrtića.

II. RADNI ODNOSI

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu.

Odgovornost i stručne suradnike bira Upravno vijeće na osnovi javnog natječaja odnosno oglasa, u skladu sa Zakonom i internim aktom Vrtića. Odluku o izboru ostalih radnika donosi ravnateljica.

Osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa utvrđenih zakonom, za svako radno mjesto utvrđuju se i posebni uvjeti utvrđeni općim aktom Vrtića, a provjera stručnih i radnih sposobnosti uređuju se ovim Ugovorom i to putem probnog rada koji može trajati najduže:

- za radna mjesta za koja je internim aktom propisana niža stručna sprema ili polukvalifikacija 1 mjesec

- za radna mjesta za koja je internim aktom propisan treći ili četvrti stupanj stručne spreme 2 mjeseca

- za radna mjesta za koja je internim aktom propisan peti ili šesti stupanj stručne spreme 4 mjeseci

- za radna mjesta za koja je internim aktom propisan sedmi stupanj stručne spreme 6 mjeseci.

Iznimno, ako radni odnos nije moguće zasnovati s osobom koja ispunjava propisane uvjete, može se izabrati i osoba koja ne ispunjava te uvjete.

Radni odnos iz prethodnog stavka ovog članka zasniva se na određeno vrijeme, do popune radnog mjesta s osobom koja ispunjava propisane uvjete, a najdulje do kraja pedagoške godine u kojoj je zasnovan radni odnos.

Ovlašteno tijelo koje donosi Odluku o izboru radnika donosi i Odluku o probnom radu koji je uređen ovim Ugovorom odnosno općim aktom.

Članak 7.

Za vrijeme probnog rada radnika prati i ocjenjuje Povjerenstvo od tri člana (radnika) od kojih je jedan koji je radniku na probnom radu neposredno nadređen, a jedan mora imati razinu stručne spreme najmanje onu koju ima i radnik na probnom radu.

Povjerenstvo iz stavka 1. ovog članka imenuje ravnateljica Vrtića svojim Zaključkom koji uručuje radniku na probnom radu i članovima Povjerenstva.

Članak 8.

Ako Povjerenstvo iz članka 7. ovog Ugovora ocijeni da radnik na probnom radu nije ostvario barem prosječne rezultate rada ili da njegove stručne i radne sposobnosti ne zadovoljavaju propisanim zahtjevima radnoga mjesta, tu će ocjenu dostaviti ravnateljici Vrtića zajedno s prijedlogom za prestanak rada radnika, i to najkasnije do posljednjeg dana probnog rada.

Na osnovi Ocjene i prijedloga Povjerenstva iz stavka 1. ovoga članka ravnateljica Vrtića pismeno obavještava radnika o toj Ocjeni i o prestanku rada radnika i to najkasnije do posljednjeg dana probnoga rada.

Danom uručjenja pismene Obavijesti iz stavka 2. ovoga članka s radnikom na probnom radu raskida se Ugovor o radu uz otkazni rok od 7 dana.

Članak 9.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drugačije određeno.

Radnik može izuzetno sklopiti Ugovor o radu na određeno vrijeme, a naročito kad se radi o:

- zamjeni privremeno odsutnog radnika,

- obavljanju sezonskih poslova (odgojno-zdravstveno-rekreativni programi) i drugih kraćih programa odgojno obrazovnog rada,

- obavljanju izvanrednih i privremenih poslova ili poslova čiji se opseg privremeno i nepredviđeno povećavao,

- zapošljavanju radnika koji ne ispunjava propisane uvjete, do izbora radnika koji te uvjete ispunjava, a najduže do kraja pedagoške godine.

Članak 10.

Ugovor o radu na određeno vrijeme, zbog zamjene za bolovanje ili porodiljskog dopusta, može se sklopiti i na razdoblje duže od tri godine odnosno do povratka radnika s bolovanja ili porodiljskog dopusta, odnosno do prekida Ugovora o radu s radnikom kojeg se zamjenjuje.

2. Prijem pripravnika

Članak 11.

Osobe koje po prvi put stupaju u radni odnos, ako se na rad primaju za obavljanje poslova i zadaća na radnim mjestima za koja je internim aktom propisana stručna sprema od četvrtog do sedmog stupnja, radni odnos zasnivaju u svojstvu pripravnika.

S pripravnikom se radni odnos zasniva u pravilu na određeno vrijeme, a može se zasnovati i na neodređeno vrijeme, ako za to postoje potreba i uvjeti.

Članak 12.

Ako zakonom ili općim propisom donesenim na temelju zakona nije drugačije određeno, pripravnički staž u Vrtiću traje:

- za radna mjesta za koja je internim aktom propisan četvrti stupanj stručne spreme

6 mjeseci

- za radna mjesta za koja je internim aktom propisan šesti stupanj stručne spreme

9 mjeseci

- za radna mjesta za koja je internim aktom propisan sedmi stupanj stručne spreme

12 mjeseci

Trajanje pripravničkog staža iz stavka 1. ovoga članka može se skratiti najviše za jednu trećinu ako Povjerenstvo za praćenje i ocjenjivanje pripravnika ocijeni da se pripravnik u tom vremenu osposobio za samostalan rad.

Trajanje pripravničkog staža može se produžiti zbog pripravnikove opravdane

odsutnosti s posla (bolest, teška situacija u obitelji, vojna vježba i slično), ako je ta odsutnost trajala duže od mjesec dana – najviše onoliko vremena koliko je trajala opravdana odsutnost s posla.

Članak 13.

Pripravnički staž se ostvaruje na osnovi Plana i programa pripravničkog stažiranja kojim se utvrđuju sadržaji obučavanja, trajanje obučavanja na pojedinim poslovima, način praćenja rada i napredovanja, te uređuju druga pitanja od interesa za uspješno osposobljavanje pripravnika, u skladu s internim aktom Vrtića.

Plan i program stažiranja iz stavka 1. ovoga članka uručuje se pripravniku na početku stažiranja.

Tijekom pripravničkog stažiranja pripravnikov rad i napredovanje prati, ocjenjuje i usmjerava Povjerenstvo za praćenje pripravnika koje imenuje ravnateljica Vrtića.

Najmanje jedan član Povjerenstva iz prethodnoga stavka ovoga članka mora imati stupanj i vrstu stručne spreme koje ima pripravnik odnosno stupanj i vrstu stručne spreme propisane za radno mjesto za koje se pripravnik osposobljava.

Članak 14.

Povjerenstvo iz članka 13. stavci 3. i 4. ovoga Ugovora, najkasnije do isteka roka pripravničkog staža, pismeno utvrđuje ocjenu rada i osposobljenosti pripravnika za samostalan rad.

Ocjena osposobljenosti pripravnika mora biti obrazložena i uručuje se pripravniku.

Ako Povjerenstvo za praćenje rada i napredovanja pripravnika ocijeni da se pripravnik nije osposobio za samostalan rad, pripravniku će prestati radni odnos s danom kad mu je o tome uručena pismena Ocjena.

Članak 15.

Osobe koje se u smislu Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi (Narodne novine broj 10/97.) i u smislu Statuta Vrtića (Službene novine Grada Pazina i Općina Cerovlje, Gračišće, Lupoglav, Motovun, Sv.Petar u Šumi i Tinjan broj 3/98., 10/98. i 8/02.) smatraju stručnim djelatnicima, kad se u radni odnos primaju u svojstvu pripravnika, pripravnički staž provode i polažu stručni ispit na način, u rokovima i u postupku propisanim za te osobe (radnike).

Članak 16.

Ako pripravnik za kojeg je propisana obveza polaganja stručnog ispita iz opravdanih razloga (bolest, teška situacija u obitelji i slično) ne položi stručni ispit u propisanome roku, Upravno vijeće Vrtića može odlučiti da se taj pripravnik i dalje zadrži u radnom odnosu u Vrtiću, ali najduže šest mjeseci nakon što su prestali ti razlozi.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u propisanome roku, prestaje radni odnos istekom toga roka.

Članak 17.

Za vrijeme pripravničkog stažiranja pripravniku pripada osnovna plaća u visini od 85% od osnovne plaće koja je ovim Ugovorom utvrđena za radno mjesto za koje se pripravnik osposobljava.

Članak 18.

Osoba bez radnog iskustva, koja se prema općim propisima ili prema internom aktu Vrtića i prema ovome Ugovoru u radni odnos prima u svojstvu pripravnika, može se na rad u Vrtić u svojstvu pripravnika primiti i bez zasnivanja radnog odnosa (pripravnik – volonter).

Ugovor o volonterskom radu iz stavka 1. ovoga članka zaključuje se u pisanom obliku.

Rad pripravnika volontera može trajati najviše onoliko vremena koliko je propisano za pripravnika u radnom odnosu, te se ubraja u pripravnički staž.

III. RADNO VRIJEME

Članak 19.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno, uključujući i stanku za odmor u trajanju od 30 minuta dnevno.

Radno vrijeme odgojno-obrazovnih radnika u neposrednom radu s djecom ne može trajati dulje od 30 sati tjedno, uključujući i stanku od 30 minuta koja se koristi unutar Vrtića.

Radni tjedan raspoređen je u 5 (pet) radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Ako radnik radi u dane tjednog odmora, blagdana i državnih praznika, mora mu se osigurati, po osnovi preraspodjele, korištenje slobodnih dana.

Raspored radnog vremena potrebno je u pisanom obliku staviti na uvid radnicima.

Radno vrijeme je u pravilu jednokratno.

Članak 20.

Raspored radnog vremena, početak i završetak dnevnog radnog vremena, te trajanje i vrijeme odmora utvrđuje Poslodavac nakon savjetovanja sa Radničkim vijećem odnosno sa Sindikatom, u skladu sa Godišnjim planom i programom rada Vrtića.

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

Raspored radnog vremena objavljuje se na Oglasnoj ploči Vrtića.

Članak 21.

Svako odstupanje od utvrđenog punog radnog vremena predstavlja prekovremeni rad.

Ako prekovremeni rad radnika traje dulje od dva tjedna neprekidno ili više od 6 (šest) tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika prelazi 5 (pet) % ukupnog radnog vremena u određenom mjesecu, o prekovremenom radu mora se obavijestiti Sindikat.

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

Ako narav posla i odgojno obrazovnog procesa u Vrtićima to zahtjeva, puno radno vrijeme radnika može se preraspodijeliti na način da iznosi najviše 52 sata tjedno, s time da ukupno redovito tjedno radno vrijeme radnika tijekom godine ne smije biti duže od prosječno 40 sati tjedno.

IV. ODMORI I DOPUSTI

Članak 22.

Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Članak 23.

Dan tjednog odmora je nedjelja.

Subota je u pravilu neradni dan.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi u dane tjednog odmora, osigurat će mu se tijekom sljedećeg tjedna dan odmora od najmanje 24 sata.

Članak 24.

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

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovama:

a) dužine radnog staža

- od 0 do 5 godina	1 radni dan,
- od 6 do 10 godina	2 radna dana,
- od 11 do 15 godina	3 radna dana,
- od 16 do 20 godina	4 radna dana,
- od 21 do 25 godina	5 radnih dana,
- od 26 do 30 godina	7 radnih dana,
- od 31 do 5 godina	8 radnih dana,
- preko 35 godina	9 radnih dana.

b) uvjeta rada i složenosti poslova

radnog mjesta:

- radnici na poslovima sa VSS	- 5 radnih dana,
- radnicima na poslovima sa VŠS	- 4 radna dana,
- radnicima koji rade na poslovima sa SSS, u kuhinji, peglaonici, prijevozu i ložionicima	- 3 radna dana,
- ostali radnici	- 2 radna dana;

c) socijalnih i zdravstvenih uvjeta:

- majka s jednim, dvoje ili više djece do 15 godina života	- 2 radna dana,
- samohrana majka s djetetom do 15 godina života	- 2 radna dana,
- samohrana majka s dvoje ili više djece do 15 godina života	- 5 radnih dana,
- roditelj djeteta s teškoćama u razvoju na temelju rješenja nadležnog tijela i roditelj djeteta koje ima kroničnu bolest	- 5 radnih dana,
- kroničnom bolesniku	- 3 radna dana,
- invalidu	- 2 radna dana,
- radniku koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji	- 4 radna dana.

Članak 25.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, subote, kao i dani privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio nadležni liječnik (bolovanje), ne računavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 26.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se Planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi ravnateljica Vrtića.

Na osnovi Plana korištenja godišnjeg odmora Poslodavac za svakog radnika izdaje Rješenje o korištenju godišnjeg odmora kojim se utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima i kriterijima iz članka 24. ovoga Ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Ravnateljica mora najmanje 30 dana prije korištenja obavijestiti radnike o trajanju i rasporedu korištenja godišnjeg odmora, uz prethodno savjetovanje sa Radničkim vijećem odnosno Sindikatom, polazeći od potreba organizacije rada u Vrtiću.

Članak 27.

Radniku se može dogoditi ili prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja iznenadnih, važnih ili neodgodivih poslova.

Odluku o odgodi ili prekidi korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi ravnateljica Vrtića.

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

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova koje je imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora.

Pod troškovima iz prethodnog stavka ovoga članka smatraju se stvarni troškovi prijevoza u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, troškovi uplata i rezervacija smještaja u mjestu u kojem koristi godišnji odmor u trenutku prekida, te dnevnice prema propisima o naknadi troškova za službeno putovanje.

Članak 28.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju odnosno u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio u trajanju od najmanje 12 radnih dana neprekidno mora iskoristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, a drugi dio mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora po svojoj želji pod uvjetom da o

tome obavijesti ravnateljicu najmanje dva dana ranije.

Članak 29.

Godišnji odmor odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili zbog bolesti ili porodnog dopusta nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine, pod uvjetom da je radio najmanje šest mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio na rad.

Članak 30.

Godišnji odmor u pravilu se koristi u mjesecu srpnju i kolovozu.

Članak 31.

Sporazum o odricanju prava na godišnji odmor ili o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora – ništavan je.

V. PLAĆENI I NEPLAĆENI DOPUSTI

1. Plaćeni dopust

Članak 32.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 (deset) radnih dana za sljedeće slučajeve:

- | | |
|--|--------------------|
| 1. sklapanje braka | 5 radnih dana, |
| 2. rođenje djeteta | 5 radnih dana, |
| 3. sklapanje braka djece radnika | 3 radna dana, |
| 4. smrti supružnika, djeteta, roditelja, unuka, posvojitelja-posvojenika, pastorka | 5 radnih dana, |
| 5. smrti djeda, bake, brata ili sestre, te roditelja supružnika | 2 radna dana, |
| 6. selidbe | 2 radna dana, |
| 7. teške bolesti člana uže obitelji | 2 – 5 radnih dana, |
| 8. polaganja stručnog ispita (prvi put) | 10 radnih dana, |
| 9. nastupanja na kulturnim, sportskim ili drugim javnim priredbama i sindikalnim susretima | 1 radni dan, |
| 10. elementarne nepogode | 5 radnih dana, |
| 11. dobrovoljnog davanja krvi | 1 radni dan. |

Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo na plaćeni dopust za

svaki smrtni slučaj naveden u tom stavku neovisno o broju dana koje je tijekom iste kalendarske godine iskoristio prema drugim kriterijima toga stavka.

Članak 33.

Radniku se može odobriti plaćeni dopust u duljem trajanju od plaćenog dopusta iz članka 32. ovoga Ugovora u slučaju:

- općeg ili stručnog školovanja i stručnog osposobljavanja, te
- obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za potrebe Radničkog vijeća ili sindikalnog rada.

Broj dana plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka, na pisani zahtjev radnika, određuje i odobrava ravnateljica.

2. Neplaćeni dopust

Članak 34.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

- njege bolesnog člana uže obitelji (supružnik, djeca, roditelji, braća i sestre),
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja, polaganja ispita ili specijalizacije na vlastiti trošak,
- liječenja na vlastiti trošak,
- produljenja oporavka nakon teže bolesti,
- obavljanja osobnih i obiteljskih poslova, preseljenja ili hitnog popravka kuće ili stana, te
- sudjelovanja u kulturnim, umjetničkim i športskim priredbama i aktivnostima.

Neplaćeni dopust odobrava ravnateljica uz suglasnost Upravnog vijeća.

VI. PLAĆE I NAKNADA PLAĆE

1. Plaće

Članak 35.

Poslodavac je obvezan radniku za njegov rad isplatiti plaću, koja se sastoji od osnovne plaće, stalnog mjesečnog dodatka na plaću (za topli obrok) i od dodatka na plaću na osnovi radnoga staža.

Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme i za uobičajeni (normalni) učinak čini umnožak osnovice i koeficijentata složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi.

Osnovica iz stavka 2. ovoga članka utvrđuje se na iznos od 2.125,00 kuna brutto.

Stalni mjesečni dodatak na osnovnu plaću (za topli obrok) iznosi 557,00 kuna brutto.

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

U slučaju promjene osnovice za obračun plaće radnicima u gradskoj upravi Grada Pazina kojima se plaća osigurava gradskim proračunom, Ugovorne strane suglasne su pregovarati o mogućnosti promjene osnovice za obračun plaće radnicima u Dječjem vrtiću.

Sredstva za plaće radnika Vrtića osiguravaju se iz proračuna osnivača i proračuna jedinica lokalne samouprave-potpisnika ovog Ugovora.

Članak 36.

Dodatak na plaću po osnovi radnoga staža obračunava se tako da se osnovna plaća radnika iz članka 35. ovog Ugovora za svaku navršenu godinu radnoga staža radnika uvećava za 0,5%.

Članak 37.

Radnik ima, uz mjesečni obračun plaće, pravo na stimulaciju do 10%, na njegovu osnovnu plaću u slučaju:

- ostvarenja natprosječnih rezultata rada (procjenu ostvarenja natprosječnih rezultata rada može utvrditi ravnateljica ili Komisija koju odredi ravnateljica),
- zamjene odsutnog radnika a da uz to redovito obavlja i poslove svoga radnog mjesta, te
- povremenog i privremenog povećanja opsega posla na svom radnom mjestu.

Internim aktom Vrtića mogu se utvrditi kriteriji, mjerila, te postupak i način vrednovanja rezultata rada radnika po osnovi opsega i kvalitete rada.

U pripremi i donošenju internog akta iz stavka 2. ovoga članka Poslodavac će se savjetovati sa Sindikatom.

Obračun i isplata stimulacije obavlja se uz obračun plaće za prethodni mjesec na temelju Rješenja kojeg donosi ravnateljica.

Članak 38.

Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta u Vrtiću utvrđuju se kako slijedi:

Red. br.	Naziv radnoga mjesta	Stručna sprema	Koeficijent
1.	Stručni suradnik	VSS	2,35
2.	Odgojitelj savjetnik	VSS	2,35
3.	Odgojitelj mentor	VSS	2,30
4.	Odgojitelj	VŠS	2,15
5.	Odgojitelj s preko 25 god. staža	SSS	2,15
6.	Medicinska sestra	VŠS	2,15
7.	Tajnik, računovođa	VŠS, VSS	2,15
8.	Računovođa s preko 25 god. staža	SSS	2,15
9.	Materijalni knjigovođa	SSS	1,81
10.	Glavna kuharica	VKV	1,81
11.	Kuharica	SSS	1,52
12.	Domar – ložač, Domar – ekonom	SSS, KV	1,52
13.	Kuharica – spremačica u Podr. vrtićima Motovun, Sv. Petar u Šumi, Pazinski Novaki	NSS, SSS	1,40
14.	Pomoćna kuharica-spremačica u Podr. vrtićima Tinjan, Karojba, Lupoglav	NSS, SSS	1,10
15.	Pomoćna kuharica	NSS	1,10
16.	Spremačica	NSS	1,00

Članak 39.

U slučajevima kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe poslova ili drugog opravdanog razloga radi u dane blagdana ili neradne dane propisane zakonom, u noćnom radu, nedjeljom ili prekovremeno, ima pravo na uvećanje osnovne plaće i to:

- za rad u dane blagdana i neradne dane propisane zakonom.....50%
- za rad nedjeljom.....50%
- za prekovremeni rad50%
- za rad noću40%
- za dvokratni rad s prekidima dužim od jednog sata 10%

Pod noćnim radom u smislu prethodnog stavka ovoga članka smatra se rad između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Ukoliko se rad radnika obavlja uz istodobno ostvarivanje više posebnih uvjeta iz stavka 1. ovoga članka, dodaci se isplaćuju kumulativno.

Članak 40.

Uvećanje plaće s osnove prekovremenog rada iz članka 39. ovoga Ugovora, radniku će se obračunavati i isplatiti ako se tako ostvareni sati rada preraspodjelom radnog vremena, ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika na način da prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ne može biti duže od punog radnog vremena.

Za sate prekovremenog rada koje preraspodjelom nije moguće uklopiti u godišnje zaduženje radnika, radnik u dogovoru s ravnateljicom, umjesto uvećanja osnovne plaće, može koristiti slobodne radne dane prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1: 1,5 (1 sat prekovremenog – 1 sat i 30 minuta radnog sata rada).

Članak 41.

Radniku koji u svojstvu mentora, u skladu s ovim Ugovorom, drugim propisom ili u skladu s internim aktom vodi studenta na stručnoj praksi ili

pripravnika, dok obavlja taj posao, pripada uvećanje osnovne plaće od 5% za studenta i 10% za pripravnika .

2. Naknada plaće

Članak 42

Radnik ima pravo na naknadu plaće kad ne radi u visini koju bi ostvario da je radio, zbog: godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, državnog blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, vojne vježbe, obrazovanja, prekvalifikacije, dokvalifikacije, stručnog osposobljavanja, ako je upućen od Poslodavca, te radi polaganja stručnih ispita.

Članak 43.

Radnik koji je uslijed bolesti ili oporavka privremeno nesposoban za rad, za vrijeme bolovanja koje se obračunava na teret Poslodavca, ima pravo na naknadu u iznosu od 95% plaće koju je ostvario u mjesecu prije otvaranja bolovanja.

U slučaju da je privremena nesposobnost za rad radnika uzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, radniku pripada naknada u iznosu 100% plaće koju bi ostvario da je radio.

Članak 44.

Sindikalom povjereniku, kad zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih zakonom i ovim Ugovorom ne radi poslove radnog mjesta, Vrtić je dužan isplatiti naknadu plaće najmanje u visini kao da je radio na poslovima radnog mjesta uz normalni učinak.

Članak 45.

Poslodavac je dužan omogućiti Radničkom vijeću odnosno sindikalnom povjereniku uvid u dokumentaciju o obračunu i uplati doprinosa za mirovinsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje u roku od tri dana od dana dostavljanja zahtjeva.

Članak 46.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje.

Radnik koji odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.

Naknadu plaće u slučajevima iz stavaka 1. i 2. ovog članka određuje se u visini prosječne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca.

3. Rokovi isplate plaće i naknada plaće

Članak 47.

Plaća i naknade plaća isplaćuju se jedanput mjesečno, najkasnije do 15-og sljedećeg mjeseca za prethodni mjesec.

Prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine Poslodavac je dužan radniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine.

Poslodavac, ako na dan dospelosti iz stavka 1. ovog članka ne isplati plaću ili naknadu plaće ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće odnosno naknade plaća, radniku uručiti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz stavka 3. ovog članka su vjerodostojne isprave.

Na radnikov zahtjev Poslodavac će iz njegove plaće obustavljati i podmirivati radnikove obveze prema trećim osobama uz limit koji će dogovoriti Sindikat i ravnateljica.

VII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

1. Otpremnine

Članak 48.

Radnik kojem je u skladu s programom zbrinjavanja viška radnika prestao radni odnos na neodređeno vrijeme ima pravo na otpremninu u visini jedne polovice prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u posljednja tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada u Vrtiću.

Prilikom odlaska u mirovinu radnik ima pravo na otpremninu u neoporezivom iznosu određenom Pravilnikom o porezu na dohodak ili u visini tri prosječne netto plaće isplaćene u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca prije umirovljenja, ukoliko je to za njega povoljnije.

2. Jubilarne nagrade

Članak 49.

Nakon određenog broja godina neprekidnog rada u Vrčiću, radnik ima pravo na jubilarnu nagradu određenu ovim Ugovorom.

Pravo na nagradu iz stavka 1. ovog članka stječe se nakon 10., 15., 20., 25., 30., 35. i 40. godina neprekidnog rada i to u neoporezivom iznosu određenom Pravilnikom o porezu na dohodak.

Pravo na jubilarnu nagradu radnik stječe u mjesecu u kojem navršši godine staža u skladu sa stavkom 1. ovog članka, a pravo na isplatu naknade ostvaruje u prvom idućem mjesecu.

3. Pokloni djeci radnika

Članak 50.

U povodu Božićnih blagdana radnicima čija su djeca preko njih osigurana isplatit će se novčani iznos ili će se dati poklon za svako dijete do 15 godina starosti u visini od 400,00 kn.

4. Solidarne pomoći

Članak 51.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika – 3 prosječne netto plaće i pogrebne troškove,
- smrti supružnika, djeteta ili roditelja – 1 prosječnu mjesečnu netto plaću - isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

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

Članak 52.

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

- nastanka invalidnosti radnika koja je trajnog karaktera
 - 2 prosječne mjesečne netto plaće,
- bolovanja dužeg od 90 dana
 - 1 prosječnu mjesečnu netto plaću,
- nastanka teške i trajne invalidnosti djece i(li) supružnika radnika
 - 1 prosječnu mjesečnu netto plaću,

- radi nabavke medicinskih pomagala odnosno pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu za radnika

1 prosječnu mjesečnu netto plaću isplaćenu po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

5. Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

Članak 53.

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

Ako se radnik ne može koristiti sredstvima javnog prometa za prijevoz na posao i s posla, ima pravo na naknadu troškova u visini cijene prijevoza koju imaju drugi radnici slične udaljenosti.

6. Dnevnice i troškovi službenih putovanja

Članak 54.

Za službeno putovanje radniku pripada naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada punog iznosa noćenja u hotelu do *** (tri zvjezdice).

Za službeno putovanje radniku u inozemstvo pripada pravo na naknadu troškova na način kako je utvrđeno za tijela državne uprave.

Dnevnica iz stavka 1. ovog članka ne može biti manja od 170,00 kn, a ukoliko se aktom Ministarstva financija ovaj iznos poveća, primjenjivat će se novi iznos.

Članak 55.

Radniku se priznaje cijela dnevnicica za svaka 24 sata provedena na putu i za ostatak vremena duži od 12 sati.

Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice.

Radniku se priznaje ¼ dnevnice za službeno putovanje koje traje od 5 do 8 sati.

Članak 56.

Ako radnik po nalogu ravnateljice svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Vrčića, Vrčić će mu isplatiti naknadu za korištenje

privatnog automobila u visini 30% cijene litre bezolovnog benzina eurosuper 95, po svakom prijednom kilometru.

7. Prigodne godišnje nagrade

Članak 57.

Poslodavac će isplatiti radnicima prigodne godišnje nagrade (božićnica i regres) do visine neoporezivog iznosa određenog Pravilnikom o porezu na dohodak, u visini i u vrijeme kad se ista nagrada bude isplaćivala radnicima zaposlenim u gradskoj upravi Grada Pazina.

Članak 58.

Pored iznosa iz članka 57. ovog Ugovora, Poslodavac će nastojati povodom Božićnih blagdana radnicima uručiti dar u naravi u visini neoporezivog iznosa određenog Pravilnikom o porezu na dohodak Ministarstva financija Republike Hrvatske.

8. Nagrade studentima i osobama na civilnom služenju vojnog roka

Članak 59.

Studentu tijekom stručne prakse u Vrtiću i osobama na civilnom služenju vojnog roka može se isplatiti nagrada u odgovarajućem postotku od prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca i to:

- za studenta na I. godini 15%
- za studenta na II. godini 20%
- za studenta na III. godini 25%
- za studenta na IV. godini 30%

- za osobu na civilnom služenju vojnog roka - 10%, te putni troškovi dolaska i odlaska na posao.

VIII. ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA RADNIKA

Članak 60.

Poslodavac je, uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem odnosno sa sindikalnim povjerenikom za zaštitu na radu, obvezan donijeti Plan i program mjera zaštite na radu u skladu sa zakonom.

Plan i program iz prethodnog stavka ovoga članka uključuje mjere za sigurnost i zdravlje radnika, osposobljavanje radnika za siguran rad, brigu o sredstvima za zaštitu pri radu, te interni nadzor za sigurnost i zdravlje radnika i korisnika.

Članak 61.

U provođenju mjera zaštite na radu Radničko vijeće odnosno sindikalni povjerenik za sigurnost i zaštitu na radu imaju pravo:

- sudjelovati u planiranju i promicanju uvjeta rada,
- biti obaviješteni o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika i korisnika,
- primiti primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- prisustvovati inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svojim zapažanjima i zapažanjima radnika čiji je povjerenik,
- pozivati inspektora kada ocijene da su ugroženi životi i zdravlje radnika i korisnika, a Poslodavac to propušta ili odbija poduzeti potrebne mjere,
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i promicati znanje, pratiti i prikupljati informacije od značenja za njegov rad,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnika za rad na siguran način i
- pristupati mjestima rada radi utvrđivanja uvjeta rada.

Izabrani ili imenovani sindikalni povjerenik za sigurnost i zaštitu na radu ima pravo prisustvovati svakom sastanku Odbora zaštite na radu i odsustvovati sa svog radnog mjesta uz naknadu plaće u slučaju intervencija izazvanih opasnostima po život i zdravlje radnika i djece.

Članak 62.

Naknada plaće koja radniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene smanjene radne 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 prije toga.

Članak 63.

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

Članak 64.

Kada se tijekom radnog vijeka radniku smanji njegova radna sposobnost zbog starosti, povrede na radu, invaliditeta ili profesionalnih i ostalih bolesti, a do stjecanja prava na punu mirovinu nedostaje mu pet (5) godina staža ili pet (5) godina života, Poslodavac će nastojati za tog radnika ponuditi povoljnije uvjete rada.

Članak 65.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova tako da im osigura uvjete rad u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, te je dužan poduzeti mjere, uključujući i preventivne mjere za zaštitu dostojanstva radnika.

Uznemiravanje je svako diskriminirajuće ponašanje prema radniku uvjetovano njegovom rasom, bojom kože, spolom, spolnim opredjeljenjem, bračnim stanjem, obiteljskim obvezama, dobi, jezikom, vjerom, političkim ili drugim uvjerenjem, nacionalnim ili socijalnim podrijetlom, imovnim stanjem, rođenjem, društvenim položajem, članstvom ili ne članstvom u političkoj stranci, članstvom ili ne članstvom u sindikatu te tjelesnim ili društvenim poteškoćama, a ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

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

Članak 66.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Temeljem prijedloga radničkog vijeća najkasnije u roku od 8 dana, poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac je dužan sve radnike obavijestiti o imenu i broju telefona osobe iz stavka 2. ovog članka.

Pritužbu zbog razloga iz članka 65., stavak 2. i 3. podnosi radnik pismeno ili usmeno poslodavcu ili ovlaštenoj osobi, a u slučaju usmene pritužbe poslodavac ili ovlaštena osoba sastavljaju pismenu bilješku koju potpisuje radnik.

Poslodavac ili ovlaštena osoba dužna je najkasnije u roku od osam dana od dana primitka pritužbe, ispitati pritužbu radnika koji je uputio pritužbu i radnika protiv kojeg je pritužba podnesena da se očituju o pritužbi i po vlastitom izboru, ako utvrdi da je pritužba podnesena da se očituju o pritužbi i po vlastitom izboru, ako utvrdi da je pritužba osnovan, poduzeti zakonom propisane mjere i radnje primjerene pojedinom slučaju.

Poslodavac ili ovlaštena osoba će ovisno o okolnostima pojedinog slučaja poduzeti odgovarajuće radnje radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika (drukčiji raspored radnog vremena, promjena mjesta rada, ponuda ugovora o radu za privremeno obavljanje drugih poslova i sl.).

Postupak rješavanja po pritužbi iz stavka 5. ovog članka mora se provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i svih podataka prikupljenih u postupku, zaštita privatnosti i dostojanstva svake osobe, a sve osobe uključene u postupak obvezuju se podatke koje su saznale u postupku čuvati kao službenu tajnu.

Povredu tajnosti podataka predstavlja težu povredu radne obveze.

Odluka o pritužbi i mjerama za sprječavanje nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja dostavlja se radniku koji je podnio pritužbu, radniku protiv kojeg je pritužba podnesena, neposrednim rukovoditeljima radnika i poslodavcu.

Ako poslodavac ili ovlaštena osoba u roku iz stavka 5. ovog članka ne poduzmu mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog

uznemiravanja, ili ako su poduzete mjere očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dan zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Radnik nije dužan dostaviti pritužbu ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac ili osoba koju on imenuje zaštititi dostojanstvo radnika i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom, a poslodavca o tome obavijestio u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 8. i 9. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

U slučaju spora teret dokazivanja je na poslodavcu.

IX. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 67.

Sindikata u Vrtiću djeluje na način utvrđen Statutom Sindikata odgoja i obrazovanja Hrvatske.

Članak 68.

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

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

Članak 69.

Sindikalom povjereniku, kad ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih zakonom i ovim Ugovorom, pripada naknada plaće kao da je radio.

Pravo na sindikalne aktivnosti s naknadom plaće u smislu stavka 1. ovog članka sindikalni povjerenik ostvaruje u ovisnosti o broju

članova Sindikata u Vrtiću i to tako da za svakoga člana Sindikata u Vrtiću ima pravo na 1 (jedan) sat aktivnosti tijekom kalendarske godine.

Pored prava iz stavka 1. ovoga članka, sindikalnom povjereniku omogućit će se i izostanak iz službe odnosno s rada uz naknadu plaće zbog obavljanja sindikalnih aktivnosti utvrđenih zakonom i ovim Ugovorom, te zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija u zemlji i u inozemstvu.

Članak 70.

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

Sindikatu se dostavljaju pozivi s materijalima za sjednice Upravnog vijeća i omogućuje sudjelovanje njegovih predstavnika na tim sjednicama kad se odlučuje o pravima radnika.

Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika po dogovoru, a na njegov zahtjev.

Članak 71.

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, Poslodavac se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim ovlaštenim predstavnikom Sindikata o namjeravanoj odluci i mora mu pravodobno dostaviti odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i za razmatranje njezina utjecaja na položaj radnika.

Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke o donošenju Plana zapošljavanja, premještaju i otkazu, o mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu, o uvođenju promjena u organizaciji i načinu rada, o godišnjem rasporedu radnog vremena, te o noćnom radu.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može, najduže u roku od (osam) 8 dana od dana dostave odluke iz stavka 2. ovoga članka, Poslodavcu dati primjedbe.

Poslodavac je dužan razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 1. ovoga članka i u pisanom obliku na njih odgovoriti.

Članak 72.

Poslodavac je dužan Sindikatu osigurati najmanje sljedeće:

- odgovarajući prostor za rad i održavanje sastanaka Sindikata bez naknade troškova,
- stručne, tehničke i administrativne usluge za rad Sindikata u mjeri koliko je nužno za ostvarivanje sindikalne funkcije,
- obračun i ustezanje sindikalne članarine iz plaće uz suglasnost radnika – člana sindikata, te redovitu uplatu članarine na račun Sindikata,
- slobodu sindikalnog izvještavanja i distribucije sindikalnog materijala (biltena, novina, korištenje oglasnih ploča), te
- obračun i obustavu potrošačkih kredita koji su prethodno odobreni po ravnateljici Vrtića.

Članak 73

Radnici koji nisu članovi Sindikata odgoja i obrazovanja Hrvatske, plaćaju naknadu za povoljnosti ugovorene ovim Kolektivnim ugovorom (doprinos solidarnosti).

Doprinos solidarnosti iz stavka 1. ovog članka iznosi 0,65 % sindikalne članarine koju članovi plaćaju Sindikatu koji je sklopio Kolektivni ugovor, ali najviše 1% neto plaća radnika koji plaća doprinos solidarnosti.

Članak 74.

Sindikat je dužan Odluku o izboru odnosno o imenovanju sindikalnog povjerenika dostaviti Poslodavcu.

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanje te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti bez suglasnosti Sindikata nije moguće otkazati Ugovor o radu, rasporediti ga na drugo radno mjesto ili na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

**X. TRAJANJE I PRIMJENA
UGOVORA****Članak 75.**

Ovaj Ugovor sklapa se na razdoblje od 1(jedne) godine, a stupa na snagu i primjenjuje se od dana kad ga potpišu ovlašteni predstavnici Ugovornih strana.

Obračun i isplata plaće primjenom novih koeficijenata iz članka 38. ovog Ugovora započinje 01.01.2005.godine.

Prijedlog za sklapanje novog Ugovora svaka Ugovorna strana u pisanom obliku može podnijeti drugoj Ugovornoj strani najkasnije 30 (trideset) dana prije isteka važnosti ovog Ugovora.

Članak 76.

Svaka Ugovorna strana ima pravo predložiti izmjenu ili dopunu ovog Ugovora.

Postupak izmjene ili dopune Ugovora pokreće se u pismenom obliku. Druga strana ima obvezu očitovanja na predložene izmjene u roku od 30 dana.

Ako druga strana ne prihvati prijedlog za izmjene i dopune Ugovora u roku iz prethodnog stavka, slijedi postupak mirenja sukladno Zakonu o radu.

Članak 77.

Svaka Ugovorna strana može pisano otkazati ovaj Ugovor, ali ne prije isteka šest mjeseci od dana početka primjene Ugovora.

Otkazni rok iznosi 60 (šezdeset) dana.

Članak 78.

Ovaj Ugovor obvezuje neposredno njegove potpisnike, te sve osobe koje su u vrijeme sklapanja Ugovora bile ili su naknadno postale članovi udruge koja je sklopila Ugovor, kao i sve osobe koje su pristupile Ugovoru ili su naknadno postale članovi udruge koja je pristupila ovom Ugovoru.

XI. ZAVRŠNE ODREDBE**Članak 79.**

Za vrijeme važenja ovog Ugovora i poštivanja odredbi ovog Ugovora Ugovorne strane utvrđuju da će poštivati načela socijalnog mira, te da će se suzdržavati od štrajka lockout-a i dr..

Obveza čuvanja socijalnog mira ne odnosi se na pitanja o kojima je pokrenut zahtjev za otpočinjanje kolektivnih pregovora radi njihovog uređenja.

Članak 80.

Ugovorne strane imenuju zajedničku Komisiju za tumačenje odredaba ovog Ugovora i praćenje njegove primjene u roku od 30 (trideset) dana od dana potpisivanja ovog Ugovora.

Zajednička Komisija ima 4 (četiri) člana od kojih po dva imenuje svaka Ugovorna strana. U

slučaju spora oko tumačenja pojedinih odredbi ovog Ugovora, članovi zajedničke Komisije sporazumno će izabrati petog člana, koji je nezavisan i ujedno stručan za pitanja koja su se pokazala spornima,

Članak 81.

Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kad ga potpišu ovlašteni predstavnici Ugovornih strana.

Ovaj Ugovor objavljuje se na Oglasnim pločama Vrtića i u Službenim novinama Grada Pazina i Općina Cerovlje, Gračišće, Lupoglav, Karojba, Motovun, Sv. Petar u Šumi i Tinjan.

Članak 82.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 14 (četrnaest) istovjetnih primjeraka od kojih Sindikat preuzima dva (2), Grad Pazin tri (3), svaka Općina potpisnica – po jedan (1), a preostala dva (2) primjerka dostavljaju se na evidenciju Uredu za rad, zdravstvo i socijalnu skrb Istarske županije.

KLASA: 601-01/04-01/13

URBROJ: 2163/01-05-01-03-19

U Pazinu, 17. prosinca 2004.

ZA POSLODAVCA
GRAD PAZIN
Predsjednik Poglavarstva
Neven Rimanić, dipl. ing., v.r.

ZA SINDIKAT
Predsjednica Sindikata
Anita Car, v.r. r

OPĆINA CEROVLJE
Predsjednik Općinskog vijeća
Armando Lušetić, v.r.

OPĆINA KAROJBA
Predsjednik Općinskog vijeća
Irenko Pilat, v.r.

OPĆINA GRAČIŠĆE
Predsjednik Općinskog vijeća
Ivan Mijandrušić, v.r.

OPĆINA MOTOVUN
Predsjednik Općinskog vijeća
Slobodan Vugrinec, v.r.

OPĆINA LUPOGLAV
Predsjednik Općinskog vijeća
Franko Baxa, v.r.

OPĆINA TINJAN
Predsjednik Općinskog vijeća
Dano Červar, v.r.

OPĆINA SV. PETAR U ŠUMI
Predsjednik Općinskog vijeća
Mario Bratulić, v.r.