

**Grad Vodnjan - Citta' di Dignano, Trgovačka 2, Vodnjan OIB: 15554218499, zastupan po gradonačelniku Grada Vodnjan – Citta' di Dignano Ediju Pastrovicchii, (u dalnjem tekstu: Osnivač), s jedne strane**

i

**Sindikat Istre, Kvarnera i Dalmacije, Danteov trg 5, OIB: 42534989532, zastupan po predsjedniku Odbora predškolskog odgoja i obrazovanja Rajku Kutlača i sindikalna podružnica Dječjeg vrtića Petar Pan Vodnjan – Scuole dell' infanzia Petar Pan Dignano, zastupana po sindikalnoj povjerenici Maji Peruško Jadreško ( u dalnjem tekstu: Sindikat), s druge strane**

zaključuju

## KOLEKTIVNI UGOVOR

### ZA RADNIKE DJEČJIH VRTIĆA PETAR PAN VODNJAN – SCUOLE DELL'INFANZIA PETAR PAN DIGNANO KOJEM JE OSNIVAČ GRAD VODNJAN - CITTA' DI DIGNANO

#### I OPĆE ODREDBE

##### Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom za radnike Dječjih vrtića Petar Pan Vodnjan – Scuole dell'infanzia Petar Pan Dignano kojem je osnivač Grad Vodnjan - Citta' di Dignano (u dalnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze ugovornih strana, te prava iz radnog odnosa i temeljem rada radnika predškolske ustanove Dječji vrtići Petar Pan Vodnjan – Scuole dell' infanzia Petar Pan Dignano, kojoj je osnivač Grad Vodnjan - Citta' di Dignano (u dalnjem tekstu: Ustanova).

##### Članak 2.

Pojedini pojmovi u ovom Ugovoru imaju sljedeće značenje:

**POSLODAVAC** je predškolska ustanova Dječji vrtići Petar Pan Vodnjan – Scuole dell' infanzia Petar Pan Dignano, S.Rocco 17, 52215 Vodnjan, kojoj je osnivač Grad Vodnjan-Dignano.

**RADNICI** su osobe zaposlene u Ustanovi na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom i radnici koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

**RADNIČKO VIJEĆE** u smislu ovog ugovora je jedan ili više predstavnika koji zastupa radnike kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa ili sindikalni povjerenik koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća.

Riječi i pojmovi koji imaju rodno značenje korišteni u ovom Ugovoru odnose se jednako na muški i ženski rod bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu.

### Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona o radu (u dalnjem tekstu: ZOR), Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (u dalnjem tekstu: ZPOO), Zakona o ustanovama (u dalnjem tekstu: ZOU), te drugi odgovarajući propisi i opći akti vezani za djelatnost.

### Članak 4.

Ugovorne strane suglasne su da će poštivati načela međusobne suradnje u području radnih odnosa, načela socijalnog mira i partnerstva, mirnog rješavanja sporova i kolektivnog pregovaranja.

Ako zbog promijenjenih okolnosti koje nisu postojale, niti su bile poznate u trenutku zaključivanja Ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredbi Ugovora izvršavati ili bi joj to bilo znatno otežano, obvezuje se da neće jednostrano prekršiti ovaj Ugovor, nego će drugoj strani predložiti izmjenu Ugovora.

### Članak 5.

Ugovorne strane se obvezuju osigurati pravilnu primjenu i poštivanje odredbi ovog Ugovora i suzdržavati se od djelovanja koje bi štetilo njegovoj provedbi.

## II ZASNIVANJE I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

### Članak 6.

Zasnivanje i prestanak radnog odnosa uređeni su odredbama ZOR-a, ZPOO-a, te drugim propisima koji se odnose na djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja.

## III RADNO VRIJEME

### 1. Puno radno vrijeme

### Članak 7.

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

Radno vrijeme odgojitelja u neposrednom radu s djecom iznosi tjedno 27,5 sati neposrednog rada s djecom sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe.

Poslodavac utvrđuje strukturu radnog vremena uz savjetovanje sa radničkim vijećem.

## **2. Nepuno radno vrijeme**

### **Članak 8.**

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada narav i opseg posla, odnosno organizacija rada, ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno radnicima s nepunim radnim vremenom plaća se utvrđuje i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

Ukoliko radnik ima Ugovor o radu u nepunom radnom vremenu s drugim poslodavcem, poslodavac će maksimalno prilagoditi uvjete rada potrebama radnika pod uvjetom da to ne ometa djelovanje poslodavca.

Druga materijalna prava kao što su jubilarne Nagrde, regres, otrpemnine i ostala materijalna prava utvrdaju se i isplaćuju kao da radnik radi u punom radnom vremenu

## **3. Prekovremeni rad**

### **Članak 9.**

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavcu da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

## **4. Raspored radnog vremena**

### **Članak 10.**

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana, u pravilu od ponedjeljka do petka.

U slučaju utvrđenih potrebe roditelja i djece ili drugih potreba, za korištenjem programa subotom može se odrediti drukčiji tjedni raspored radnog vremena za potreban broj radnika.

Poslodavac će na početku svake pedagoške godine donijeti Odluku o rasporedu radnika i radnom vremenu uz savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom.

## Članak 11.

Radnik je dužan započeti rad u vrijeme određeno u Odluci o rasporedu radnika i radnom vremenu i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.

Radnik ne smije za trajanja radnog vremena napuštati radni prostor, osim ako za to ima opravdan razlog.

Opravdanost razloga iz stavka 2. ovoga članka utvrđuje ravnatelj ili druga ovlaštena osoba.

## IV ODMOR I DOPUSTI

### 1. Stanka

#### Članak 12.

Svi radnici Ustanove koji rade najmanje šest sati dnevno imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta koja se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac odlukom uz savjetovanje sa Radničkim vijećem.

### 2. Dnevni odmor

#### Članak 13.

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

### 3. Tjedni odmor

#### Članak 14.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako se ukaže izvanredna potreba da radnik radi na dan tjednog odmora osigurava mu se korištenje tjednog odmora sljedeći radni dan.

### 4. Godišnji odmor

#### Članak 15.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana), ali ne više od 30 (trideset) radnih dana, osim osobe iz stavka 2. ovog članka.

Radnik s invaliditetom po članku 12. st. 3. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje pet tjedana ( 25 radnih dana), ali ne više od 35 (tridesetpet) radnih dana.

#### Članak 16.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca.

Pravo na puni godišnji odmor ostvaruje i radnik koji u šest mjeseci trajanja radnog odnosa ne radi jer koristi neko drugo pravo npr. spriječenost za rad radi korištenja roditeljnog ili roditeljskog dopusta, bolovanja, plaćenog dopusta

#### Članak 17.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ostvaruju radnici:

- koji se prvi put zaposle 1. srpnja i nakon toga,
- koji imaju prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, a kod drugog poslodavca se zaposlio 1. 7. i nakon toga,
- kojima prestaje radni odnos (neovisno o tome kada radni odnos prestaje tijekom godine), a poslodavac ima obvezu prije prestanka radnog odnosa radniku omogućio korištenje ostvarenog prava na godišnjeg odmora ili mu isplatiti naknadu za neiskorišteni godišnji odmor.

Razmjerni dio godišnjeg odmora utvrđuje se u trajanju od jedne dvanaestine (1/12) ukupnog broja dana godišnjeg odmora koji bi mu pripadao, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tekuću kalendarsku godinu.

#### Članak 18.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na zakonski minimum godišnjeg odmora određenim ZOR-om dodaju dodatni dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima.

Kriteriji utvrđivanja godišnjeg odmora:

a) prema dužini radnog staža:

- |                      |               |
|----------------------|---------------|
| – od 1 do 3 godina   | 1 radni dan   |
| – od 3 do 5 godina   | 2 radna dana  |
| – od 5 do 10 godina  | 3 radna dana  |
| – od 10 do 15 godina | 4 radna dana  |
| – od 15 do 20 godina | 5 radnih dana |
| – od 20 do 25 godina | 6 radnih dana |
| – od 25 do 30 godina | 7 radnih dana |
| – od 30 do 35 godina | 8 radnih dana |

– od 35 do 40 godina	9 radnih dana
– više od 40 godina	10 radnih dana.

**b) prema posebnim socijalnim uvjetima:**

– roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju	2 radna dana
– samohranom roditelju djeteta mlađeg od 18 godina	2 radna dana
– roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako malodobno dijete	1 radni dan

**c) prema uvjetima rada**

– neposredni rad s djecom	5 radnih dana
– ostali radnici	3 radna dana

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

**Članak 19.**

Radnik može koristiti godišnji odmor u dijelovima, osim ako narav i potrebe organizacije posla ne zahtijevaju drugačije korištenje godišnjeg odmora.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz prethodnog stavka ovoga Ugovora ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njegove djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Radnik ima pravo tijekom godine koristiti jedan do tri dana godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti, najmanje dva dana ranije.

**Članak 20.**

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac najkasnije do 31. svibnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike.

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.

Poslodavac mora pisanim putem radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja. Ukoliko to ne učini poslodavac ne može radnika uputiti na korištenje godišnjeg odmora osim ako radnik na to ne pristane što potvrđuje pisanom izjavom.

Poslodavac ne može radnika upućivati na godišnji odmor, izvan plana korištenja godišnjeg odmora, kao posljedica spajanja odgojnih skupina, osim ako radnik na to pristane što potvrđuje pisanom izjavom.

### Članak 21.

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

Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac polazeći od potreba organizacije rada i mogućnosti za odmor radnika uz savjetovanje sa Radničkim vijećem.

Radnik se ne može odreći prava na korištenje godišnjeg odmora, niti mu se to pravo može uskratiti ako ispunjava uvjete utvrđene ZOR-om i ovim Ugovorom.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgovornih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca, pri čemu je poslodavac dužan radniku nadoknaditi nastale troškove.

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

### 5. Plaćeni dopust

#### Članak 22.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine za sljedeće slučajeve:

– sklapanja braka, životnog partnerstva	5 radnih dana
– sklapanje braka djeteta radnika	2 radna dana
– rođenja djeteta, posvojenje djeteta	5 radnih dana
– smrti bračnog/izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, mačehe, očuha, posvojenika, posvojitelja, staratelja i unuka radnika, životnog partnera	5 radnih dana
– smrti braće i sestara radnika,	3 radna dana
– smrt roditelja ili braće i sestara radnikovog bračnog/izvanbračnog druga, životnog partnera	2 radna dana
– smrti ostalih srodnika: djedova, baka, pradjedova, prabaka i praunučadi radnika	2 radna dana
– selidbe radnika, najviše jednom godišnje	2 radna dana
– otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda	5 radnih dana
– teške bolesti člana uže obitelji ili roditelja	3 radna dana
– za dobrovoljne darivatelje krvi, za svako darivanje	2 radna dana

– nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama	1 radni dan
---	-------------

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

Radnik plaćeni dopust radi dobrovoljnog darivanja krvi ima pravo koristiti u sljedeća dva dana od dana darivanja krvi, osim ako se s ravnateljem ne dogovori drugačije.

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

U dane plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni Zakonom o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj.

### Članak 23.

Za vrijeme stručnog osposobljavanja, usavršavanja ili obrazovanja na koje je radnik upućen od poslodavca ili uz njegovu suglasnost, te za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, radnik ima pravo:

- na plaćeni dopust radi pripremanja i polaganja ispita na višoj, visokoj školi ili fakultetu, u trajanju od 10 (deset) radnih dana za svaku akademsku godinu,
- na plaćeni dopust u trajanju od 7 (sedam) radnih dana za polaganje stručnog ispita (prvi put)
- na plaćeni dopust do 3 (tri) radna dana za obrazovanje za potrebe radničkog vijeća i sindikalnog rada prema programu osposobljavanja usvojenom na radničkom vijeću, odnosno nadležnom tijelu sindikata.

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

### Članak 24.

Odluku o korištenju plaćenog dopusta iz članka 22. i 23. ovog Ugovora donosi poslodavac na temelju pisanog zahtjeva radnika kojem trebaju biti priloženi dokazi o činjenicama radi kojih radnik traži plaćeni dopust.

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

Ako okolnosti vezane za ostvarivanje prava na plaćeni dopust nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju

## **6. Neplaćeni dopust**

### **Članak 25.**

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust u tijeku jedne kalendarske godine u trajanju do 30 dana pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova.

Neplaćeni dopust odobrava Upravno vijeće i to u sljedećim slučajevima:

- učešće u sportskim i drugim natjecanjima i skupovima,
- učešće u radu drugih udruga,
- stručno obrazovanje za osobne potrebe,
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- njege člana uže obitelji,
- liječenje na osobni trošak,
- zbog drugih osobnih potreba.

Iz osobito opravdanih razloga, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka može odobriti u trajanju duljem od 30 dana.

Radniku za vrijeme korištenja neplaćenog dopusta prava i obveze na radu miruju.

## **V ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU**

### **1. Povjerenik radnika za zaštitu na radu**

### **Članak 26.**

Povjerenik radnika za zaštitu na radu obvezan je štititi interese radnika na području zaštite na radu te pratiti primjenu pravila, mjera, postupaka i aktivnosti zaštite na radu.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo:

- podnosići poslodavcu prijedloge vezane uz donošenje odluka iz zaštite na radu zahtijevati od poslodavca da poduzme odgovarajuće mјere u svrhu smanjenja i otklanjanja rizika
- podnosići pritužbe tijelima nadležnim za zaštitu na radu
- sudjelovati s poslodavcem u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih kemikalija, otklanjanja bioloških štetnosti u radni i proizvodni proces te poticati poslodavca i njegove ovlaštenike na provedbu zaštite na radu
- biti obaviješten o svim promjenama koje utječu ili bi mogle utjecati na zaštitu na radu
- izvršiti uvid i koristiti dokumentaciju poslodavca iz zaštite na radu
- primati primjedbe radnika u vezi s primjenom pravila zaštite na radu te ih prenosići poslodavcu ili njegovom ovlašteniku
- izvijestiti nadležnog inspektora i specijalistu medicine rada o svojim zapažanjima, odnosno zapažanjima radnika
- prisustvovati inspekcijskim pregledima i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi nadležni inspektor

- pozvati nadležnog inspektora, kada ocijeni da su ugroženi sigurnost i zdravlje radnika, a poslodavac propušta ili odbija provoditi potrebnu zaštitu na radu
- osposobljavati se za obavljanje poslova povjerenika radnika za zaštitu na radu
- stalno proširivati i unapređivati znanje te pratiti i prikupljati obavijesti od važnosti za svoj rad
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz
- svojim djelovanjem poticati radnike na provedbu zaštite na radu
- obavješćivati radnike o provedbi zaštite na radu.

Kolektivnim ugovorom mogu se urediti i druga pitanja vezana za rad povjerenika radnika za zaštitu na radu, a mogu se urediti i sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća, ako stranke kolektivnog ugovora na to ovlaste stranke sporazuma.

### Članak 27.

Poslodavac je obvezan osigurati povjereniku radnika za zaštitu na radu potrebno vrijeme i uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti, davati mu sve potrebne obavijesti i omogućiti mu uvid u sve propise i isprave iz zaštite na radu te mu ne smije, tijekom obnašanja dužnosti, bez pristanka radničkog vijeća, otkažati ugovor o radu, niti ga na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Poslodavac je obvezan povjereniku radnika za zaštitu na radu osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti u skladu s općim propisima o radu kojima su propisani uvjeti za rad radničkog vijeća.

Za obnašanje dužnosti povjerenika radnika za zaštitu na radu povjerenik ima pravo na naknadu plaće za najmanje tri sata tjedno, bez mogućnosti ustupanja toga prava drugom povjereniku.

## 2. Zaštita radnika

### Članak 28.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na siguran način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

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

Poslodavac je dužan svim radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme osigurati viši standard zdravstvene zaštite putem redovitog dvogodišnjeg sistematskog pregleda te plaćene police dodatnog zdravstvenog osiguranja.

### Članak 29.

Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika i osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenosću i uputama koje mu je osigurao poslodavac.

Radnik je obvezan pristupiti sistematskom zdravstvenom pregledu u rokovima utvrđenim medicinskom procjenom opasnost

### Članak 30.

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

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

## 3. Zaštita dostojanstva radnika

### Članak 31.

Poslodavac je dužan osigurati uvjete rada u kojima radnici za vrijeme obavljanja posla neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju povredu obveza iz radnog odnosa.

### Članak 32.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika ( u dalnjem tekstu: ovlaštena osoba ).

Odluke koje ovlaštena osoba donese u postupku zaštite dostojanstva radnika smatraju se odlukama poslodavca.

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se internim aktom poslodavca primjenjujući odredbe ZOR-a kojima je uređen institut zaštite dostojanstva radnika.

## **VI PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA**

### **1. Raspoređivanje radnika**

Članak 33.

Radnik može biti raspoređen na druge poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, na poslove koji nisu u skladu s njegovom stručnom spremom, odnosno može mu prestati radni odnos zbog toga što nema potrebno znanje i sposobnosti i ne ostvaruje predviđene rezultate rada na svom radnom mjestu, samo kad se to utvrdi u odgovarajućem postupku uz prethodno mišljenje radničkog vijeća.

### **2. Zbrinjavanje viška radnika**

Članak 34.

Ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga, poslodavac je dužan radniku ponuditi raspored na druge poslove ukoliko je to moguće obzirom na popis i opis poslova utvrđenih aktom o unutarnjem ustrojstvu ustanove.

Članak 35.

Radniku kojem radni odnos prestaje temeljem poslovno uvjetovanog otkaza otkazni rok traje:

- dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu u ustanovi proveo neprekidno manje od godinu dana
- mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu u proveo neprekidno jednu godinu
- mjesec dana i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu u proveo neprekidno dvije godine
- dva mjeseca ako je radnik u radnom odnosu u ustanovi proveo neprekidno pet godina
- dva mjeseca i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu u ustanovi proveo neprekidno deset godina
- tri mjeseca ako je radnik u radnom odnosu u ustanovi proveo neprekidno dvadeset i više godina.

U slučaju kada radnik daje otkaz, dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, osim u slučaju ako s ravnateljem ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

## **VII PLAĆE I NAKNADE**

### **1. Plaće**

Članak 36.

Plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjestra na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Osnovica za izračun plaće radnika utvrđuje se kolektivnim ugovorom, odnosno posebnim dodatkom kolektivnom ugovoru.

Osnovica za obračun plaće iznosi 550,00 eura.

Svake godine prije donošenja Proračuna Osnivača za slijedeću godinu svaka ugovorna strana može pokrenuti pregovore o iznosu osnovice

Ako se ugovorne strane do donošenja Proračuna Grada Vodnjana za slijedeću godinu ne dogovore o osnovici za izračun plaće, osnovicu može utvrditi odlukom Gradonačelnik Grada Vodjan-Dignano.

Iznos osnovice iz stavka 5. ovog članka, ne može biti manji od iznosa osnovice o kojoj je prethodno postignut sporazum ugovornih strana.

Plaća pripravnika obračunava se u visini od 85% osnovne plaće radnog mjeseta na koje je raspoređen te isti ostvaruje sva prava i obveze iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom kao i drugi radnici.

Plaća djelatnika koji ne ispunjava propisane uvijete stručne spreme prema odredbama ZPOO-a obračunava se u visini od 75% osnovne plaće radnog mjeseta na koje je raspoređen.

### Članak 37.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća, dodaci na plaću i naknada plaće isplaćuju se najkasnije petnaestog dana u tekućem mjesecu, za prethodni mjesec na tekući račun u banci po odabiru radnika.

Na zahtjev radnika poslodavac je obvezan iz plaće radnika obustavljati i podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s isplatom plaće.

### Članak 38.

Ako radnik, pored poslova i zadaća radnog mjeseta na koje je raspoređen, obavlja po nalogu ravnatelja i poslove odsutnog radnika ima pravo na plaću po koeficijentu radnog mjeseta čije poslove obavlja ako je za njega povoljnije, a razmjerno obimu i vremenu obavljanja takvih poslova.

### Članak 39.

Koeficijent složenosti radnih mjeseta utvrđuje se kako slijedi:

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT
Ravnatelj	4,20
Pedagog savjetnik	3,40
Pedagog mentor	3,30
Pedagog	3,10
Psiholog savjetnik	3,40
Psiholog mentor	3,30

Psiholog	3,10
Odgojitelj-savjetnik	3,00
Odgojitelj-mentor	2,80
Odgojitelj- organizator rada u skupinamana tal.jez.	2,90
Odgojitelj	2,75
Odgojitelj- nestručno	2,60
Stručno-komunikacijski posrednik	2,30
Zdravstveni voditelj	2,75
Tajnik	3,10
Voditelj računovodstva	3,10
Računovodstveni radnik	2,30
Glavna kuharica	2,40
Kuharica	2,20
Kućni majstor-ložač-vozač	2,00
Pomoći radnik u kuhinji	1,60
Servirka	1,60
Spremačica	1,60
Pralja	1,60

#### Članak 40.

Radnik ima pravo na povećanje plaće u slijedećim slučajevima:

- kada odgojitelj radi sam u neposrednom radu s djecom u vremenu kada je predviđeno da istodobno rade dva odgojitelja 75%
- kada spremičica, servirka, pralja ili kuhinjski radnik uz svoj posao mora obaviti i posao kolege koji nije došao na posao 75%
- za prekovremen rad 50%
- za rad na dane blagdana utvrđene ZOR-om 150%
- za noćni rad 50%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 35%
- za rad mentora s pripravnikom ako radnik nije položajni mentor uvećanje koeficijenta za vrijeme trajanja mentorstva 5%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 2 sata između 2 dolaska na posao 10%

Povećanja plaće iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

#### Članak 41.

Prekovremenim radom odgojitelja smatraju se sati u neposrednom radu s djecom iznad dnevne norme sukladno ZPOO-a.

Prekovremenim radom ostalih radnika smatraju se održeni sati iznad tjednog radnog vremena odnosno iznad 40 sati tjedno.

Uvećanje plaće za izvršeni prekovremen rad isplaćuje se s plaćom za mjesec u kojem je prekovremen rad izvršen.

Na pisani zahtjev radnika poslodavac će umjesto isplate uvećanja plaće za prekovremeni rad radniku omogućiti korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1 : 1,5 odnosno za jedan sat održenog prekovremenog rada 1,5 slobodnih sati.

Plaćeni prekovremeni rad i korištenje slobodnih dana po osnovi prekovremenog rada međusobno se isključuju.

## **2. Naknada plaće**

### **Članak 42.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario kao da je radio u vrijeme

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta u skladu sa ZOR-om i ovim Ugovorom,
- državnog blagdana i neradnih dana
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- kada odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu,
- u drugim slučajevima utvrđenim posebnim zakonima i drugim propisima.

### **Članak 43.**

Za rad u radničkom vijeću član Radničkog vijeća, odnosno sindikalni povjerenik u ulozi radničkog vijeća, ima pravo na naknadu plaće za šest radnih sati tjedno, a povjerenik zaštite na radu na tri sata tjedno.

Poslodavac je u tom smislu dužan po potrebi oslobođiti člana radničkog vijeća i povjerenika za zaštitu na radu od redovnog rada za šest odnosno tri sati tjedno.

### **Članak 44.**

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini od 80% od njegove plaće ostvarene u tri mjeseca koja prethode mjesecu nastanka bolovanja.

Naknada plaće u iznosu od 100% od osnovice za naknadu plaće pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

Naknada plaće zbog bolovanja koja se isplaćuje na teret Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje (u dalnjem tekstu: HZZO) a isplaćuje se u visini koju obračunava HZZO.

## **VIII OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

### **1. Prigodne nagrade (božićnica, naknada za godišnji odmor i sl.)**

#### **Članak 45.**

Radniku se može, ukoliko su proračunu osigurana sredstva, isplatiti prigodna jednokratna nagrada za korištenje godišnjeg odmora do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak ako je u tekućoj godini koristio makar i razmjerni dio godišnjeg odmora, te jednokratna godišnja nagrada za božićne blagdane do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Nagrade iz stavka 1. ovog članka ne mogu se radnicima isplatiti u iznosu manjem od onog koji se za istu godinu isplaćuje službenicima i namještencima zaposlenim u gradskoj upravi Grada Vodnjan-Dignano.

### **2. Otpremnina**

#### **Članak 46.**

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplatiti će se u iznosu od tri prosječne mjesecne bruto plaće isplaćene radnicima u RH.

Pod pojmom „tri prosječne mjesecne bruto plaće isplaćene radnicima u RH“ podrazumijevaju se one koje su posljednje javno objavljene na službenim internet stranicama Hrvatskog zavoda za statistiku.

Radnik kojem poslodavac otkazuje radni odnos nakon dvije godine neprekidnog rada ima pravo na otpremninu u visini polovice prosječne mjesecne plaće koju je ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u predškolskim ustanovama, njenim prednicima odnosno odjelima osnivača.

Radnik kojem poslodavac otkazuje radni odnos zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika nema pravo na otpremninu.

Otpremnina iz stavka 1. i 4. ovog članka isplatit će se radniku sa zadnjom isplaćenom plaćom.

### **3. Jubilarne nagrade**

#### **Članak 47.**

Radnik stječe prvo na isplatu jubilarnih nagrada za neprekidan rad u ustanovi nakon navršenih deset (10) godina radnog staža.

Neprekidnim radom iz stavka 1. ovog članka smatra se rad u pravnim prednicima predškolske Ustanove koji je nastavljen u Ustanovi.

U slučaju stavka 1. ovog članka isplaćuje se radniku za svakih navršenih pet godina radnog staža počevši od punih deset (10) godina radnog staža u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, uz plaću za mjesec u kojem je stekao pravo na isplatu jubilarne nagrade.

#### **4. Dar djeci radnika**

##### **Članak 48.**

Radniku se može, ukoliko su u proračunu osigurana sredstva, isplatiti dar za svako dijete do 15 godina starosti, u visini propisanoj Pravilnikom o porezu na dohodak, ali ne u manjem iznosu od onog koji se za istu godinu isplaćuje službenicima i namještenicima zaposlenim u gradskoj upravi Grada Vodnjan-Dignano.

Dar za djecu će se isplatiti do kraja godine u kojoj je dijete navršilo 15 godina života.

#### **6. Jednokratne pomoći**

##### **Članak 49.**

Radnik ili članovi njihove obitelji ostvaruju pravo na pomoć u slučaju smrti radnika ili članova njihove obitelji (djeteta, roditelja, očuha ili mačehe, životnog partnera, bračnog ili izvanbračnog druga) u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, koje pravo mogu ostvariti u trenutku nastanka tog događaja.

Radnik ima pravo na jednokratnu pomoć (potporu) po osnovi bolovanja dužeg od 90 (devedeset dana) u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak jednom godišnje.

Radnik ima pravo na jednokratnu naknadu za novorođeno dijete u iznosu od 441,44 eura.

#### **7. Troškovi službenih putovanja**

##### **Članak 50.**

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

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

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

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

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

Visina dnevnice za službeno putovanje i visina iznosa po prijeđenom kilometru za korištenje privatnog automobila u službene svrhe u Republici Hrvatskoj utvrđuje se Pravilnikom o porezu na dohodak, a visina dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuje se odlukom Vlade RH.

## **8. Putni troškovi**

### **Članak 51.**

Radnik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u iznosu od 0,18 eura po prijeđenom kilometru, razmjerno evidenciji prisutnosti na radu.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnici s prijavljenim prebivalištem/boravištem u mjestu rada odnosno radnici koji imaju prijavljeno prebivalište/boravište u Vodnjanu i rade u Vodnjanu, imaju prijavljeno prebivalište/boravište u Galižani i rade u Galižani, imaju prijavljeno prebivalište/boravište u Peroju i rade u Peroju imaju pravo na paušalnu naknadu prijevoza u iznosu od 30,50 eura.

Ostali radnici s prijavljenim prebivalištem/boravištem na području Grada Vodnjana (administrativno područje statističkih naselja Gajana, Galižana, Peoј i Vodnjan) kojima mjesto rada im je izvan područja statističkih naselja u kojima imaju prijavljeno prebivalište/boravište imaju pravo na naknadu troškova prijevoza u iznosu 53,09 eura.

Udaljenost od radnikova mjesta stanovanja do mjesta rada utvrđuje se na osnovi kartografske podloge Google Maps, kao najkraća automobilска ruta.

### **Članak 52.**

Ako radnik koristi osobni automobil za službene svrhe u mjestu rada, odnosno do 30 km od mjesta rada (loko-vožnja), obvezan je voditi evidenciju za obračun naknade za korištenje automobila, koja osobito sadrži podatke o danu i vremenu korištenja automobila, broju prijeđenih kilometara i nazive prijeđenih lokacija, podatke o automobilu (marka i registarska oznaka automobila), početno i završno stanje brojila na početku i na kraju obračunskog razdoblja te izvješće o radu.

Evidencija obvezno sadrži i ime/naziv poslodavca odnosno isplatitelja primitka, datum obračuna i obračun te iznos primitka za isplatu i potpis ovlaštene osobe.

Naknada troškova korištenja privatnog osobnog vozila u službene svrhe obračunava se u visini od 0,27 eura po prijeđenom kilometru.

Poslodavac određuje izdavanjem putnog naloga kada i u koju svrhu će radnik koristiti privatni automobil u službene svrhe.

### **Članak 53.**

Radnici imaju pravo na mjesecnu paušalnu novčanu naknadu za podmirivanje troškova prehrane u iznosu od 53,09 eura neto.

## **9. Osiguranje radnika**

Članak 54.

Radnici moraju biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja 24 sata.

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

## **IX RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKATI I SKUP RADNIKA**

### **1. Radničko vijeće**

Članak 55.

Poslodavac će, ako radnici odluče utemeljiti radničko vijeće, osigurati potrebne uvjete za rad radničkog vijeća.

Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća uredit će se sporazumom između radničkoga vijeća i poslodavca.

Ravnatelj je odgovoran za pravodobno dostavljanje podataka radničkom vijeću u slučajevima kada je zakonom propisana obveza obavljanja, prethodnog savjetovanja ili pribavljanja suglasnosti radničkog vijeća na određene odluke.

### **2. Sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća**

Članak 56.

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

### **3. Međusobna prava i obveze poslodavca i sindikata**

Članak 57.

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

Članak 58.

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

### Članak 59.

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

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

### Članak 60.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno članu izvršnog tijela po odluci Sindikata, omogućiti izostanak s rada zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija.

Pored prava iz stavka 1. ovog članka sindikalni povjerenik odnosno član izvršnog tijela po odluci Sindikata ima pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće kao da je radio u ovisnosti od broja članova, i to na način da za svakog člana ima pravo na dva sata aktivnosti s naknadom plaće u kalendarskoj godini.

### Članak 61.

Za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti u Ustanovi sindikalnom povjereniku, bez suglasnosti sindikata ne može se :

- otkazati ugovor o radu;
- premjestiti na druge radne poslove u okviru Ustanove bez njegove suglasnosti,
- protiv njega pokrenuti disciplinski postupak radi povrede iz radnog odnosa.

Za vrijeme obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti prozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

### Članak 62.

Poslovodna tijela i tijela upravljanja poslodavca obvezna su razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada.

O zauzetim stavovima dužni su u roku 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat.

### Članak 63.

Poslovodno tijelo poslodavca je obvezno sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, omogućiti neophodan pristup radnom mjestu u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u vezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

Poslovodno tijelo poslodavca je također obvezno sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj radnika, kao što su: prijedlozi odluka i pravilnik o radu kojim se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje

utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika, najmanje 8 dana prije planiranog dana donošenja te odluke.

Poslodavac je obvezan u pisanoj formi u roku od 8 dana odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

#### Članak 64.

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

- prostoriju za sindikalni rad u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, informatičke opreme i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti,
- slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima, po odluci Sindikata,
- oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju radnika,
- obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obračuna plaća i doznačivanja članarine na račun Sindikata, a temeljem pisane izjave člana Sindikata
- dostavljati sindikatu, nakon obračuna plaće, popis radnika kojima je uskraćena sindikalna članarine i onih kojima nije uskraćena zbog isplate naknade plaće, a članovi su, te iznos ukupne i pojedinačne članarine.

Poslodavac će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojima bi pojedini sindikat u Ustanovi bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.

#### Članak 65.

Ako radničko vijeće nije izabrano, sva njegova obveze i prava preuzimaju jedan ili više sindikalnih povjerenika (sindikalno vijeće) o čemu odlučuje Sindikat u ustanovi.

Broj sindikalnih povjerenika sindikalnog vijeća s pravima iz prethodnog stavka ne može biti veći od broja članova radničkog vijeća da je ono ustrojeno.

Kada zamjenjuje radničko vijeće sindikalni povjerenik, odnosno članovi sindikalnog vijeća, imaju pravo na naknadu plaće u skladu sa ZOR-om, a koja se utvrđuje prema broju članova koje bi imalo radničko vijeće.

Kada sindikalni povjerenik obavlja funkciju radničkog vijeća zaključuje s poslodavcem, sporazum o odnosima između poslodavca i radničkog vijeća predviđene odredbama ZOR-a.

### 4. Radničko vijeće i štrajk

#### Članak 66.

Članovi radničkih vijeća, članovi Sindikata, odnosno sindikalni povjerenici, mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti uključujući i organiziranje štrajka, ali ne u ime radničkog vijeća već isključivo u ime Sindikata.

## **5. Mirno rješavanje sporova**

### **Članak 67.**

Ako nastane kolektivni spor između ugovornih stranaka koji nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem provedet će se postupak sukladno odredbama ZOR-a, odnosno odredbama pravilnika koji uređuje način izbora miritelja i provođenje postupka mirenja.

### **Članak 68.**

Troškove mirenja i arbitraže snose obje ugovorne strane na jednake dijelove.

## **X ŠTRAJK**

### **1. Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštanje štrajka**

### **Članak 69.**

Za vrijeme važenja ovog Ugovora Sindikat neće štrajkati radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena ukoliko se provode potpisane odredbe.

Zabrana štrajka iz stavka 1. ovog članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora oko izmjene ili dopune ovog Ugovora.

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

Iznimno dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima radnika u određenoj djelatnosti.

### **2. Donošenje odluke o štrajku**

### **Članak 70.**

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka Sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.

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

Za način donošenja odluka o štrajku te za sva druga pitanja u svezi sa štrajkom koja nisu riješena ovim Ugovorom, primjenit će se pravila Sindikata.

### **3. Zabrana ometanja štrajka**

Članak 71.

Poslodavci ne smiju sprečavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa ZOR-om i ovim Ugovorom.

### **4 . Najava štrajka**

Članak 72.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najmanje 7 dana prije početka.

U pismu kojim se štrajk najavljuje Sindikat mora navesti razloge štrajka, mjesto, dan i vrijeme te podatke o štrajkaškom odboru i osobama koje rukovode štrajkom.

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

### **5. Rukovođenje štrajkom**

Članak 73.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor Sindikata.

U ustanovama koje su uključene u štrajk mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.

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

### **6. Obveze i ovlasti štrajkaškog odbora**

Članak 74.

Štrajkaški odbor Sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati da li se štrajk odvija na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprečavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima i obavlja druge poslove.

Štrajkaški je odbor dužan razmotriti svaku inicijativu za mirno rješenje spora koju mu uputi poslodavac s kojim je u sporu te na nju odgovoriti u onom obliku u kojem mu je upućena u roku od 3 dana.

## **7. Poslovi koji se ne mogu prekidati**

### **Članak 75.**

U slučaju pokretanja štrajka, u roku tri dana od donošenja odluke o pokretanju štrajka, na prijedlog poslovodnog tijela poslodavca Sindikat i poslovodno tijelo poslodavca sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

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

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

Poslovi koji se ne smiju prekidati su njega i prehrana djece te poslovi vezani uz sigurnost i zdravlje djece.

## **8. Prava sudionika štrajka**

### **Članak 76.**

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom Ugovoru i ZOR-om, radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj, niti se smiju na bilo koji način prisiliti na sudjelovanje u štrajku.

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

## **XI TUMAČENJE UGOVORA**

### **1. Osnivanje i ovlasti komisije za tumačenje**

### **Članak 77.**

Ugovorne strane osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje u roku od 30 dana od zaključenja ovog Ugovora. U komisiju svaka strana daje najviše 2 člana.

Komisija za tumačenje ovog Ugovora:

- daje tumačenje odredaba ovog Ugovora,
- prati izvršavanje ovog Ugovora i izvještava obje stranke o kršenju Ugovora
- obavlja druge poslove određene ovim Ugovorom.

### **Članak 78.**

Komisija donosi svoje odluke sporazumno o čemu potpisuju zapisnik.

Ugovorne stranke dužne su se pridržavati danog tumačenja.

## Članak 79.

Na zahtjev jedne od Ugovornih strana komisija za tumačenje dužna je dati tumačenje ovog Ugovora u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

## XII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 80.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Ugovorna strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga. U protivnom, stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

### Članak 81.

Poslodavac je dužan uskladiti opće akte s odrednicama Ugovora, a najkasnije u roku od 60 dana nakon potpisivanja Ugovora, ako ZOR-om ili ZOU-om nije propisan kraći rok.

### Članak 82.

Svaka ugovorna strana može, otkazati ovaj Ugovor pisanim putem.

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

Svaka ugovorna strana može zbog povrede ugovornih obveza druge ugovorne strane raskinuti ovaj Ugovor pisanom obavijesti s trenutnim učinkom ako druga ugovorna strana u roku od tri mjeseca od dana dostavljanja pisane obavijesti u kojoj se ta povreda navodi nastavi s povredom svojih obveza iz ovog Ugovora, odnosno ne prestane s povredom ovog Ugovora te ne otkloni posljedice takve povrede.

### Članak 83.

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

Stupanjem na snagu ovog Kolektivnog ugovora prestaje vrijediti Kolektivni ugovoro za radnike Dječijih vrtića Petar Pan Vodnjan – Scuole dell’infanzia Petar Pan Dignano kojem je osnivač Grad Vodnjan - Citta' di Dignano (KLASA: 601-01/21-01/15 URBOJ: 2168-04-01/01-21-1) potpisana 21. prosinca 2021., I. Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora za radnike Dječijih vrtića Petar Pan Vodnjan – Scuole dell’infanzia Petar Pan Dignano kojem je osnivač Grad Vodnjan - Citta' di Dignano (KLASA: 601-01/21-01/15 URBOJ: 2168-04-01/01-21-3) od 9. veljače 2022. godine, II. Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora za radnike Dječijih vrtića Petar Pan Vodnjan – Scuole dell’infanzia Petar Pan Dignano kojem je osnivač Grad Vodnjan - Citta' di Dignano (KLASA: 601-01/21-01/15 URBOJ: 2168-04-01/01-22-4) od 8. studenog 2022. godine, III. Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora za radnike Dječijih vrtića Petar Pan Vodnjan – Scuole dell’infanzia Petar Pan Dignano kojem je osnivač Grad Vodnjan - Citta' di Dignano (KLASA: 601-01/21-01/15 URBOJ: 2163-10-01/01-23-4) od 17. travnja 2023. godine, IV. Izmjene i dopune Kolektivnog

ugovora za radnike Dječjih vrtića Petar Pan Vodnjan – Scuole dell'infanzia Petar Pan Dignano kojem je osnivač Grad Vodnjan - Citta' di Dignano (KLASA: 152-01/23-01/3 URBOJ: 2163-10-01/01-23-1) od 20.lipnja 2023. godine.

Članak 84.

Ovaj Ugovor zaključuje se na vremensko razdoblje od 3 (tri) godine te stupa na snagu 1. siječnja 2024. godine.

U Vodnjanu, 18. prosinca 2023.god.

KLASA: 152-01/23-01/05  
URBROJ: 2163-10-01/01-23-01

**ZA OSNIVAČA:**  
**GRADONAČELNIK**

Edi Pastrovicchio



**ZA SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE:**

Rajko Kutlača



**ZA SINDIKALNU PODRUŽNICU**  
**D.V.-S.I. PETAR PAN VODNJAN-DIGNANO:**

Maja Peruška Jadreško

