

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

i

Sindikata 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 Gledis Karamatić (u daljnjem tekstu: Sindikat), s druge strane

zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA RADNIKE D.V.-S.I. PETAR PAN VODNJAN-DIGNANO KOJEM JE OSNIVAČ GRAD VODNJAN - CITTA' DI DIGNANO

I OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze ugovornih strana, te prava iz rada 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 daljnjem 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 (Ustanova).

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.

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, Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, Zakona o ustanovama, 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 Zakona o radu, Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, 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 odgojno obrazovnih radnika 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 sindikalnim povjerenikom koji preuzima ovlasti radničkog vijeća.

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.

Druga materijalna prava kao što su primjerice jubilarna nagrada, regres, otpremnina, dar djeci i slično utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

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.

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 poslodavca 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 za tekuću pedagošku godinu donijeti Odluku o rasporedu radnika i radnom vremenu uz savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom.

Članak 11.

Radnik je dužan započeti rad u određeno vrijeme 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 je potrebno 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.

Pravo na **puni godišnji odmor** stječe radnik koji se prvi put zaposli, odnosno koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, a nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod tog poslodavca.

