



SLUŽBENE NOVINE GRADA ČABRA

Godina IX- Broj 8/24

Čabar, 30.04.2024.

ISSN: 2459-7678

SADRŽAJ

1. Kolektivni ugovor za zaposlene u Dječjem vrtiću Buba Mara Čabar.....1

KOLEKTIVNI UGOVOR

za zaposlene u Dječjem vrtiću BUBA MARA

U Čabru, 27. ožujka 2024. godine

Temeljem članka 192. i 193. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14, 127/17 i 98/19, 151/22 i 64/23)

GRAD ČABAR, Narodnog oslobođenja 2, OIB: 04026778166 zastupan po gradonačelniku Antoniju Dražoviću (u daljnjem tekstu: Osnivač), s jedne strane

i

SINDIKAT OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV. br.2, OIB: 33244657811, zastupan po predsjednici Božici Žilić (u daljnjem tekstu: Sindikat)

sklopili su dana 2024. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u Dječjem vrtiću Buba Mara, Čabar

I. TEMELJNE ODREDBE

Primjena Ugovora

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora, te prava iz rada i temeljem rada radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Dječjeg vrtića Buba Mara.

Ovaj Ugovor primjenjuje se neposredno na sve radnike.

Uvažavanje mišljenja Sindikata

Članak 2.

Gradonačelnik se obvezuje zatražiti mišljenje Sindikata prije predlaganja i donošenja odluka koje utječu na ravnopravni položaj radnika za koje je ovaj Ugovor izvor prava. Pribavljeno mišljenje Sindikata Osnivač je dužan razmotriti i uz svoje stajalište prezentirati Upravnom vijeću, odnosno organu uprave koji donosi odluku.

Ugovorne strane

Članak 3.

Pod pojmom Sindikat u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske.

Pod pojmom Poslodavac u smislu ovoga Ugovora je ustanova Dječji vrtić Buba Mara s kojom je Osnivač solidarno odgovoran za realizaciju prava iz ovoga Ugovora.

Pod pojmom „predškolska ustanova“ u smislu odredbi ovog Ugovora podrazumijeva se predškolska ustanova Dječji vrtić Buba Mara.

Pod pojmom radnika podrazumijevaju se radnici s kojima je sklopljen ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim i skraćenim radnim vremenom i radnici koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

Načela pregovaranja

Članak 4.

Potpisnici su se suglasili da će se zalagati i rukovoditi slijedećim načelima:

- međusobne suradnje u području radnih odnosa, socijalnog osiguranja i zapošljavanja;
- promicanja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;
- poticanja zaključivanja kolektivnog ugovora djelatnosti predškolskog odgoja i obrazovanja;
- mirnog rješavanja sporova.

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

Poštivanje odredbi

Članak 5.

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

II. RADNI ODNOSI

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

Radnici se primaju na rad u Dječji vrtić Buba Mara na temelju natječaja, odnosno sukladno zakonu.

Poslodavac je dužan pribaviti prethodnu suglasnost Osnivača i izvijestiti sindikalne povjerenike.

Radni se odnos u Dječjem vrtiću Buba Mara zasniva ugovorom o radu koji se u pravilu sklapa na neodređeno vrijeme.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled. Troškove liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

Radnik se može primiti na rad bez objavljivanja natječaja kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali najduže na 60 dana i kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana.

Rad na određeno radno vrijeme

Članak 7.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kad je zbog objektivnog razloga (zamjena privremeno nenazočnog radnika, obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršavanja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja) potreba za obavljanjem posla privremena u najdužem trajanju od tri godine.

Razlog za sklapanje uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme mora se navesti u sklopljenom ugovoru o radu ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu.

Probni rad

Članak 8.

Osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa utvrđenih Zakonom za svako radno mjesto općim aktom utvrđuju se i posebni uvjeti.

Po zasnivanju radnog odnosa radniku se mogu provjeriti stručne i radne sposobnosti probnim radom u trajanju od 3 mjeseca, što se ugovara u ugovoru o radu.

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

Tijekom probnog rada otkazni rok traje sedam dana.

Komisija za praćenje rada radnika na probnom radu broji 3 člana, od kojih jednog člana predlaže Sindikat.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme ili potrebna stručna znanja radi provođenja praćenja radnika čije se radne i stručne sposobnosti provjeravaju.

Ako komisija za praćenje rada ocjeni da osoba na probnom radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada tj. da njegove radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, dostavit će prijedlog poslodavcu za prestanak rada, najkasnije do posljednjeg dana probnog rada.

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

Ako poslodavac radniku otkaz iz stavka 4. ovog članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Ugovor o radu s pripravnikom

Članak 9.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika, sukladno zakonu.

Ugovor o radu zaključuje se s radnikom pripravnikom za radno mjesto na koje je raspoređen i za koje se stručno osposobljava za samostalan rad.

Uvođenje u rad pripravnika

Članak 10.

Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program stažiranja u skladu sa Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju i Pravilniku o stažiranju.

Stručni ispit

Članak 11.

Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom. Pripravnik mora dobiti ispitni program. Prije polaganja stručnog ispita prvi put pripravnik ima pravo na plaćeni dopust.

Ponavljjanje stručnog ispita

Članak 12.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvome pokušaju ima pravo polagati još jednom i ako ni tada ne položi, poslodavac mu može redovito otkazati ugovor. Poslodavac je dužan snositi troškove prvog polaganja pripravničkog ispita. Troškove drugog polaganja pripravničkog ispita snosi sam pripravnik.

Odredbe Zakona o pripravnicima

Članak 13.

Na pripravnike – odgajatelje i stručne suradnike u predškolskim ustanovama primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i propisa donesenih na temelju zakona u svezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita.

III. STRUČNO USAVRŠAVANJE

Obaveza stručnog usavršavanja

Članak 14.

Radnici su obavezni za vrijeme trajanja radnog odnosa stručno se usavršavati i osposobljavati za obavljanje poslova koje rade.

U skladu s mogućnostima i potrebama, radnici se mogu stručno usavršavati uz rad putem tečajeva, seminara i drugih odgovarajućih oblika usavršavanja.

Svi radnici imaju pravo, ali i obvezu stručnog usavršavanja pod jednakim uvjetima.

Sredstva za provedbu stručnog usavršavanja osiguravaju se financijskim planom Dječjeg vrtića za svaku poslovnu godinu.

Radnicima iz stavka 1. ovog članka dani provedeni na stručnom usavršavanju i osposobljavanju smatraju se vremenom provedenim na radu.

IV. RADNO VRIJEME

Radno vrijeme

Članak 15.

Puno radno vrijeme radnika u predškolskoj ustanovi, uključujući i dnevni odmor iznosi 40 sati tjedno sukladno državnom pedagoškom standardu.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u 5 radnih dana od ponedjeljka do petka.

Radno vrijeme odgojitelja u neposrednom radu s djecom iznosi tjedno 27,5 sati, a preostalih 12,5 sati se odnosi na prateće poslove u okviru odgojno-obrazovnog rada, a što se utvrđuje u skladu s državno pedagoškim standardom.

Stručni suradnici obvezni su u neposrednom pedagoškom radu s djecom, odgajateljima i roditeljima provoditi 25 radnih sati tjedno, a ostale poslove u sklopu satnice do punog radnog vremena. Poslovi iz st.1. ovog članka koji se obavljaju u neposrednom pedagoškom radu i drugi odgovarajući poslovi obavljaju se u sklopu 8-satnog radnog vremena, a ostatak se odnosi na poslove vezane uz suradnju s drugim ustanovama, poslove stručnog usavršavanja, planiranja, pripreme za rad i druge poslove.

Raspored radnog vremena utvrđuje se Godišnjim planom i programom rada.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 16.

Radno vrijeme se, sukladno Zakonu o radu, skraćuje na poslovima, na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja.

Poslodavac će uz obvezno savjetovanje s sindikalnim povjerenikom u funkciji RV-a odnosno radničkim vijećem, izraditi akt o sistematizaciji radnih mjesta, u okviru kojeg će se predvidjeti one poslove radnih mjesta s posebnim uvjetima rada, sukladno propisima o zaštiti na radu, te Pravilniku o poslovima s posebnim uvjetima rada.

Raspored radnog vremena radnika koji rade u skraćenom radnom vremenu zbog njege djeteta s teškoćama u razvoju i pojačane brige i njege djeteta utvrđuje poslodavac sukladno zahtjevu radnika, ako je to u skladu sa Zakonom.

Rad u nepunom radnom vremenu

Članak 17.

Ugovor o radu može se sklopiti na nepuno radno vrijeme.

Ako je za stjecanje određenih prava (važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem), razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Prekovremeni rad

Članak 18.

Prekovremeni rad je rad duži od punog radnog vremena, a 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.

Ravnatelj je dužan radniku izdati pisani zahtjev za prekovremeni rad kojim se utvrđuje vrijeme trajanja prekovremenog rada.

Za prekovremeni rad radnik ima pravo na povećanu plaću ili radnik može na vlastiti zahtjev koristiti slobodan dan prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5h sukladno ovom Ugovoru.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih suradnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada s djecom, odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad 40 sati tjedno.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 19.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednoga razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

V. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 20.

Svi radnici s punim radnim vremenom u predškolskim ustanovama imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta.

Stanka se ubraja u radno vrijeme.

Ukoliko priroda posla ne omogućava stanku u toku rada (odgojno-obrazovni djelatnici) poslodavac će radniku omogućiti da radi toliko kraće ili će mu to vrijeme preraspodijeliti u okviru ukupnog godišnjeg zaduženja.

Dnevni odmor

Članak 21.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset i četiri sata radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 22.

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

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

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, radnik ga može koristiti naknadno u dogovoru sa ravnateljem.

Godišnji odmor

Članak 23.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, odnosno 20 radnih dana koliko iznosi povoljnom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, a radnik s invaliditetom ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana odnosno 30 radnih dana s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini.

Najkraćem trajanju godišnjeg odmora određenom prethodnim stavkom ovog članka pribrajaju se dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

a) a) s obzirom na složenost poslova:

- poslovi VSS6 radnih dana
- poslovi VŠS5 radnih dana
- poslovi SSS, VKV i KV3 radna dana
- poslovi PKV, NKV2radna dana

b) s obzirom na dužinu radnog staža:

- od 5 do 9 godina radnog staža..... 2 dana
- od 10 do 14 godina radnog staža..... 3 dana
- od 15 do 19 godina radnog staža..... 4 dana
- od 20 do 24 godina radnog staža5 dana
- od 25 do 29 godina radnog staža6 dana
- od 30 do 34 godina radnog staža7 dana
- od 35 i više godina radnog staža8 dana

c) posebni socijalni uvjeti:

- roditelj, posvojitelj ili staratelj s jednim malodobnim djetetom.....2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete...1 radni dan
- samohranom roditelju djeteta do sedam godina starosti.....3 radna dana
- samohrani roditelj djeteta od osam do 18 godina starosti.....1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s teškoćama u razvoju,
bez obzira na ostalu djecu3 radna dana
- radnik koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji2 radna dana
- invalid2 radna dana
- branitelj.....2 radna dana

d) prema uvjetima rada

- rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada.....3 radna dana
- rad u smjenama.....2 radna dana

Pod posebnim uvjetima rada u ovom smislu podrazumijeva se:

- rad odgojitelja i rad edukacijskih rehabilitatora u skupinama koje polaze djeca s teškoćama u razvoju,

- rad kuhinjskog osoblja,
- rad pomoćnog radnika za njegu i skrb.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Iznimno od odredbe članka 78. Zakona o radu, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Dani koji ne ulaze u trajanje godišnjeg odmora

Članak 24.

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

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

Korištenje godišnjeg odmora

Članak 25.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora koji donosi poslodavac.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora poslodavac donosi za svakog radnika odluku kojom utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema kriterijima iz čl. 25. ovog Ugovora, vrijeme ukupnog trajanja i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Radnik može koristiti godišnji odmor u pravilu u dva dijela.

Ako se godišnji odmor koristi u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

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

Godišnji odmor radnik mora koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik može koristiti slobodne dane u nastavku korištenja godišnjeg odmora ili u tijeku radne godine kada to dopuštaju potrebe posla, a u dogovoru sa ravnateljem.

Članak 26.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 27.

U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 28.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz prethodnog članka ovog Ugovora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim teškoćama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 2. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim teškoćama 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.

Uvažavanje potreba radnika

Članak 29.

Pri određivanju 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.

Prekid godišnjeg odmora

Članak 30.

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

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

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora, ali najkasnije do 30. lipnja tekuće godine (za prethodnu godinu).

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

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

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

Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Plaćeni dopust

Članak 31.

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

- a) sklapanje braka ili sklapanje životnog partnerstva.....5 radnih dana
- b) rođenje ili posvojenje djeteta..... 5 radnih dana

- c) smrti supružnika, srodnika po krvi u pravoj liniji i njihovih supružnika, braće, sestara, pastorčadi i posvojenika, djece povjerene na čuvanje i odgoj ili djece na skrbi izvan vlastite obitelji, očuha i maćehe, posvojitelja i sobe koju je radnik dužan uzdržavati, te osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.....5 radnih dana
- d) smrti člana šire obitelji (djed, baka, roditelji supružnika, stric/strina, ujak/ujna, tetak/tetka, šogor, šogorica).....2 radna dana
- e) selidbe2 radna dana
- f) teške bolesti užeg člana obitelji (roditelja, usvojitelja, supružnika i djece, usvojenika)5 radnih dana
- g) polaganje stručnog ispita.....3 radna dana
- h) dobrovoljno davanje krvi(za svaki put)..... 1 radni dan
na poziv sudskih ili drugih ovlaštenih organa 1 radni dan

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

Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni Zakonom.

Plaćeni dopust odobrava se automatski za točke a) –f), te na pisanu molbu radnika za točke g) – u),a u vrijeme kada je nastupila okolnost, te se ne može koristiti naknadno kao stečeno pravo.

Na zahtjev poslodavca radnik je dužan dostaviti dokumente kao dokaz opravdanosti korištenja plaćenog dopusta, odnosno slobodnog dana, osim korištenja plaćenog dopusta iz razloga pod t).

Ako okolnosti iz stavka 1. ovog članka nastupe u vrijeme odsutnosti radnika s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

Ako okolnosti iz stavka 1. ovog članka za smrtni slučaj nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.

Razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 32.

Ravnatelj može radniku na njegov pismeni zahtjev, a uz suglasnost Upravnog vijeća, odobriti neplaćeni dopust.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obaveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

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

Članak 33.

Radnik može ostvariti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u toku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

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

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

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Osobnom skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog radnika.

Članak 34.

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

- njega člana uže obitelji,
- izgradnja ili popravak kuće ili stana,
- liječenje na vlastiti trošak,
- stručnog obrazovanja na vlastiti trošak,
- zbog drugih osobnih potreba

Kada to okolnosti zahtijevaju neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti radniku u trajanju preko 30 dana uz suglasnost Upravnog vijeća ustanove.

Članak 35.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovog članka smatra se vremenom provedenim na radu.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Dužnosti i obveze poslodavca

Članak 36.

Ustanova, odnosno poslodavac, dužni su osigurati uvjete zdravlja i sigurnosti radnika na radu.

Ustanova, odnosno poslodavac, poduzet će mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Ustanova, odnosno poslodavac, dužni su pri uvođenju novih tehnologija informirati radnike i njihove sindikalne povjerenike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika.

Ustanova, odnosno poslodavac, dužni su osigurati dodatne uvjete za rad osoba s invaliditetom skladu s posebnim propisima i u skladu s mogućnostima poslodavca.

Mjere zaštite na radu

Članak 37.

U provođenju mjera zaštite na radu, povjerenik zaštite na radu ima pravo i obveze:

- biti izvješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- pozvati inspektora rada kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima radnika čiji je povjerenik,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati informacije relevantne za njegov rad,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike na rad na siguran način.

Dužnosti i prava radnika

Članak 38.

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

Radnik, koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u lošiji položaj zbog svog postupka.

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

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

Sistematski pregled radnika

Članak 39.

Poslodavac je dužan osigurati sredstva za sistematski zdravstveni pregled svih radnika jednom u trogodišnjem razdoblju.

Privatnost i dostojanstvo radnika

Članak 40.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova tako da im osigura uvjete u kojima 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 kontakt u obavljanju svojih radnih obaveza.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obaveza iz radnog odnosa.

Članak 41.

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

Članak 42.

Zabranjeno je uznemiravanje radnika u tijeku rada.

Pod uznemiravanjem se podrazumijeva svako ponašanje prema radnicima s ciljem povrede dostojanstva radnika koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće i uvredljivo okruženje.

Članak 43.

Uznemiravanjem u tijeku rada smatra se osobito:

- neprimjereni tjelesni kontakti spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemirujući telefonski pozivi,
- neprimjerene poruke upućene verbalno, elektronskom ili redovnom poštom
- korištenje nepriličnih izraza i tona u ophođenju, te
- zahtjevi za obavljanje poslova kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj.

Članak 44.

Radnik ima pravo na ulaganje pritužbe vezano za zaštitu dostojanstva.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac odnosno ovlaštena osoba iz stavka 2. ovog članka dužna je najkasnije u roku 8 dana od dana dostave pismene pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Ako poslodavac u roku od 8 dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo 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 osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, isti nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 4. i 5. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

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

Članak 45.

Poslodavac je dužan sukladno Zakonu o zaštiti prijavitelja nepravilnosti donijeti opći akt o postupku unutarnjeg prijavljivanja nepravilnosti i postupku imenovanja povjerljive osobe i njezina zamjenika te ga učiniti dostupnim svim osobama u radnom okruženju.

Poslodavac je sukladno, članku 2. stavku 2. Zakona o zaštiti prijavitelja nepravilnosti općem aktu dužan imenovati povjerljivu osobu i njezina zamjenika te na taj način omogućiti osobama iz radnog okruženja prijavu nepravilnosti.

VII. PLAĆA, DODACI NA PLAĆU I NAKNADA PLAĆE

Plaća

Članak 46.

Za obavljene rad radniku pripada plaća utvrđena ovim Ugovorom, a za vrijeme opravdane odsutnosti s rada pripada mu naknada plaće.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće isplaćuje se u novcu.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 47.

Osnovica za izračun plaće

Osnovica za izračun plaće iznosi 947,18 eura bruto.

Članak 48.

Potpisnici Ugovora utvrđuju da su nazivi radnih mjesta i koeficijenti složenosti poslova kako slijedi:

Radno mjesto	Koeficijent
Ravnatelj do 400 djece (VŠS/VSS)	2,016
Odgojitelj s položenim stručnim ispitom (VŠŠ)	1,490
Odgojitelj do polaganja stručnog ispita	1,297
Odgojitelj, Pedagog (VSS)	1,597
Kuhar/ica (SSS)	1,100
Spremač/ica (NKV)	0,900
-	
Osobe na radnom mjestu odgojno obrazovnih radnika bez zakonom određene stručne spreme – odgojitelj	1,250
Osobe na radnom mjestu odgojno obrazovnih radnika bez zakonom određene stručne spreme – pedagog	1,340

U stavku 1. ovog članka pod pojmom visoka stručna sprema (VSS) podrazumijeva se završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, kao i visoka stručna sprema koju je radnik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (Narodne novine 123/03, 105/04, 174/04, 2/07, - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13 i 101/14).

Pod pojmom viša stručna sprema (VŠŠ) podrazumijeva se završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij u trajanju od najmanje tri godine, odnosno viša stručna sprema koju je radnik stekao sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju.

Obračun plaće

Članak 49.

Plaća se iskazuje u bruto iznosu.

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje poslodavac.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku uvid u dokumentaciju o obračunu njegove plaće.

Ustanova odnosno poslodavac dužni su omogućiti sindikalnom povjereniku sindikata u koji je radnik učlanjen uz njegov pristanak uvid u dokumentaciju o obračunu plaća i uplati doprinosa za mirovinsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje.

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

Članak 50.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću.....40%
- za prekovremeni rad.....50%
- za rad subotom /kada je 40 sati radni tjedan raspoređen na šest dana u tjednu/.....25%
- za rad nedjeljom.....50%
- za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom.....150%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata.....10%
- za smjenski rad.....10%
- za rad u smjeni u radnom vremenu od 16,00-21,30 sati.....10%

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

Rad u smjeni je rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.

Naknada za rad u smjenama isplaćuje se kao postotno uvećanje dnevne zarade za obavljanje poslova u drugoj smjeni kao i za rad u smjeni u radnom vremenu od 16,00-21,30 sati.

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

Posebni uvjeti rada

Članak 51.

Posebnim uvjetom rada smatra se rad odgajatelja s djecom s većim teškoćama u razvoju koja imaju Rješenje Komisije za vještačenje.

Odgajateljima koji rade s djecom s većim teškoćama u razvoju, tijekom pedagoške godine, temeljem ukupne količine tjednog radnog vremena provedenog u tom radu osnovna se plaća uvećava 12%.

Članak 52.

Radnik ostvaruje pravo na uvećanje koeficijenta složenosti posla zbog zamjene nenazočnog djelatnika u visini od 10% po danu rada.

Ostali dodaci

Članak 53.

Odgojitelju koji radi s većim brojem djece od propisanog Državno pedagoškim standardom predškolskog odgoja i naobrazbe, utvrđuje se dodatak na koeficijent složenosti poslova10 %

- radnik koji radi na poslovima prehrane, održavanja čistoće objekata, pranja, šivanja, nabave, grijanja i održavanja prostora, duže od tjedan dana u većem obimu od propisanog, po nalogu nadređene osobe, odnosno da se taj posao provodi odlukom poslodavca kao posao koji je obavljan u povećanom obimu, utvrđuje se dodatak na koeficijent složenosti poslova od..... 10%

- radnik koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada (distribucija i manipulacija teretima, spremanje posebnih obroka za djecu sa zdravstvenim teškoćama, radovi na visini, izloženost fizikalnim i kemijskim štetnostima, vremenskim uvjetima) utvrđuje se dodatak na koeficijent složenosti poslova od..... 8%.
- stručnom suradniku članu povjerenstva za stažiranje pripravnika za vrijeme trajanja pripravničkog staža.....2%

Za vrijeme obavljanja poslova na zimovanju odnosno ljetovanju gdje proces rada zahtijeva angažiranost i odgovornost odgojno-obrazovnog djelatnika tijekom 24 sata, pored plaće za redovno radno vrijeme pripada i iznos naknade koji se utvrđuje i visini njegove osnovne plaće na bazi dodatnih 8 sati za svaki dan.

Nagrada za nadprosječne rezultate rada i stimulativni dio plaće

Članak 54.

Za ostvarene nadprosječne rezultate rada radniku se može isplatiti nagrada jedanput godišnje, uz suglasnost Upravnog vijeća.

Mjerila za vrednovanje rezultata rada, te mjerila o visini nagrade utvrdit će ravnatelj ustanove sukladno Pravilniku o nagradi za nadprosječne rezultate rada i stimulativni dio plaće uz suglasnost Upravnog vijeća,

Stimulativni dio plaće određuje ravnatelj uz suglasnost Upravnog vijeća.

Stimulativni dio plaće utvrđuje se za iznadprosječne rezultate rada u rasponu od 5% do 20% bruto plaće.

Dodatak može biti određen i u apsolutnom iznosu, u okviru raspona iz stavka 4. ovoga članka.

Pravo na naknadu plaće

Članak 55.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio za vrijeme kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obavljanja seminara i sličnih obveza od interesa za Ustanovu,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran,
- zbog neprovedenih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

Naknada plaće iz spomenutih slučajeva utvrđuje se u visini plaće koju bi radnik ostvario kao da je radio.

Članak 56.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za radno vrijeme uz normalan učinak, kada ne radi zbog:

- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika, kao na primjer u slučaju nedostatka pogonske energije, nedolaska djece u vrtić i sl.

Ravnatelj u posebnim uvjetima navedenim u stavku 1. može rasporediti radnika na neke druge privremene poslove u okviru postojeće stručne spreme i kvalifikacija.

Ako radnik pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen, obavlja po pisanom nalogu nadređenog poslove i zadaće odsutnog radnika, ima pravno na plaću radnog mjesta čije poslove obavlja, ako je to za njega povoljnije, a razmjerno obujmu i vremenu obavljanja takvih poslova.

Radnik pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen, iznimno može obavljati i to po pisanom nalogu nadređenog poslove i zadaće odsutnog radnika i to isključivo zbog hitne organizacije rada i u vremenski ograničenom trajanju, uz obvezu poslodavca da u najkraćem roku pronađe zamjenu za odsutnog radnika.

Za takav rad ima pravo na plaću radnog mjesta čije poslove obavlja, ako je to za njega povoljnije, a razmjerno obujmu i vremenu obavljanja takvih poslova.

Naknada plaće za vrijeme bolovanja

Članak 57.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

Naknada u 100 % iznosu plaće pripada radniku za slučaj bolovanja zbog povrede na radu.

VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Jubilarna nagrada

Članak 58.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za ukupan rad u ustanovama predškolskog odgoja i obrazovanja čiji je osnivač Grad Čabar ili njegovi pravni prednici kada navrší:

- 5 godina – u visini 1,00 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 10 godina – u visini 1,25 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 15 godina – u visini 1,50 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 20 godina – u visini 1,75 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 25 godina – u visini 2,00 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 30 godina – u visini 2,50 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 35 godina – u visini 3,00 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 40 godina – u visini 4,00 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 45 godina – u visini 5,00 osnovica iz stavka 2. ovog članka

Osnovica za isplatu jubilarne nagrade iznosi 239,90 eur neto.

Jubilarna nagrada se isplaćuje radniku u mjesecu kojem je na nju stekao pravo.

Regres

Radnik koji ostvari pravo na korištenje godišnjeg odmora temeljem odluke o korištenju godišnjeg odmora uz uvjet da godišnji odmor koristi djelomično ili u cijelosti.

Isplate regresa za korištenje godišnjeg odmora izvršit će se u cijelosti jednokratno najkasnije do 1. srpnja tekuće godine.

Iznimno od stavka 3. ovog članka, radnik koji naknadno ostvari pravo na godišnji odmor (razmjerni godišnji odmor), naknadno ostvaruje pravo i na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora, a temeljem odluke o korištenju godišnjeg odmora uz uvjet da godišnji odmor koristi djelomično ili u cijelosti.

Radniku pripada pravo na isplatu dara u naravi do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, u iznosu kao za službenike i namještenike zaposlene u Jedinostvenom upravnom odjelu Grada Čabra.

Božićnica

Članak 59.

Za božićne blagdane radniku pripada pravo na isplatu prigodne godišnje nagrade (božićnica), koja može iznositi najviše do visine neoporezivog iznosa, a sukladno Pravilniku o porezu na dohodak, u jednakom iznosu, u iznosu kao za službenike i namještenike zaposlene u Jedinostvenom upravnom odjelu Grada Čabra.

Dar djetetu

Članak 60.

U povodu božićnih i novogodišnjih blagdana zaposleniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti, u iznosu kao za službenike i namještenike zaposlene u Jedinostvenom upravnom odjelu Grada Čabra.

Ostale potpore

Članak 61.

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

- Smrti radnika koji je izgubio život u obavljanju ili povodom obavljanja rada – u visini od dvije prosječne neto plaće i troškove pogreba u visini od dvije prosječne neto plaće
- smrti radnika izvan rada – u visini od jedni i pol prosječne neto plaće
- smrti supružnika, djeteta i roditelja – u visini 398,17 eru neto
- bolovanja radnika dužeg od 90 dana - u visini 398,17 eur neto

- nastanka teške invalidnosti radnika koja je trajnog karaktera - u visini 398,17 eur neto
- nastanka teške invalidnosti djeteta ili supružnika radnika – u visini 398,17 eur neto

Za isplatu pomoći iz stavka 1. ovog članak primjenjuje se visina ostvarene neto plaće u mjesecu koji je prethodio nastanku događaja.

Otpremnina radi odlaska u mirovinu

Članak 62.

Prilikom odlaska u mirovinu radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od 2 (dvije) osnovice za obračun plaće radnika.

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 63.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, naknada troškova noćenja i pripadajući iznos dnevnice u iznosu od 26,55 eur, a sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Naknada troškova i dnevnicu za službeno putovanje u zemlji i inozemstvu isplaćuje se na tekući račun radnika.

Terenski dodatak

Članak 64.

Radnik ima pravo na terenski dodatak kad mu je ugovorom o radu određeno mjesto rada na terenu.

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

Puni iznos terenskog dodatka iznosi dnevno prema odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.

Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.

Ako radnik ispunjava uvjete iz stavka 1. ovog članka, a potreba posla iznimno zahtijeva odlazak na službeni put, ispunjen je uvjet za isplatu dnevnice.

Terenski dodatak isplaćuje se i za dane tjednog odmora, blagdane i neradne dane propisane zakonom, uz uvjet da radnik stvarno u to vrijeme radi na terenu.

Dnevnica i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 65.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene mjesečne karte mjesnog javnog prijevoza ili naknadu u visini cijene mjesečne karte.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene pojedinačne, mjesečne odnosno godišnje karte međumjesnog javnog prijevoza, ako isti mora koristiti za dolazak i odlazak sa posla.

Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni javni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Ako radnik ne može koristiti mjesni javni prijevoz za dolazak i odlazak sa posla jer isti nije organiziran ili se ne može koristiti na način da omogućuje pravovremeni dolazak i odlazak sa posla radnika, naknada troškova prijevoza na posao i sa posla utvrđuje se u visini cijene prijevoza koja je utvrđena na približno jednakim udaljenostima na kojima je organiziran prijevoz odnosno do visine cijene prijevoza koja je utvrđena na približno jednakim udaljenostima na kojima je organiziran prijevoz.

Iznimno od stavka 1. ovog članka ako je udaljenost putovanja na posao i s posla od 2 do 3 km službeniku i namješteniku obračunava se iznos od 0,16 eur po prijeđenom kilometru.

Naknada za troškove prijevoza na posao i sa posla isplaćuje se jednom mjesečno, a prema evidenciji o prisutnosti na radu.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 66.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe ima pravo na naknadu troškova sukladno Pravilniku o porezu na dohodak, u iznosu kao za službenike i namještenike zaposlene u Jedinственном upravnom odjelu Grada Čabra.

IX. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Rješenja o ostvarivanju prava

Članak 67.

Sva rješenja o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa, obvezatno se u pisanom obliku, s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku dostavljaju radniku.

Protiv rješenja iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo podnošenja zahtjeva za zaštitu prava poslodavcu u roku od 15 dana od dana primitka rješenja.

Poslodavac je dužan o zahtjeva za zaštitu prava odlučiti u roku od 15 dana od dana njegova primitka.

Odlučujući o izjavljenom zahtjeva za zaštitu prava na rješenje iz stavka 1. ovog članka poslodavac je dužan prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika, ako to radnik zahtjeva.

Zaštita radnika pred mirovinu

Članak 68.

Radniku kojem nedostaje najviše pet godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ne može prestati radni odnos, bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka rada po sili zakona ili teže povrede radnih obaveza.

Osiguranje povoljnijih uvjeta rada

Članak 69.

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

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

Radnik kojemu nedostaje najviše 5 godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ima pravo na naknadu plaće u visini osnovne mjesečne plaće radnog mjesta čije je poslove obavljao, a pravo na dodatke na plaću ostvaruje samo u slučaju ispunjavanja uvjeta temeljem koji se to pravo ostvaruje sukladno ovom ugovoru.

Ravnatelj ustanove ne ostvaruje pravo iz prethodnog stavka ovog članka u slučaju razrješenja, ali ima pravo na naknadu plaće u visini osnovne mjesečne plaće radnog mjesta čije je poslove obavljao prije imenovanja.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Raspoređivanje radnika na druge poslove

Članak 70.

Radnik može biti raspoređen na druge poslove koji nisu u skladu sa 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 kada se to utvrdi u odgovarajućem postupku uz prethodno pribavljena mišljenja Sindikata.

Kada organizacija rada zbog hitnosti ne trpi odgađanje, ravnatelj može privremeno rasporediti radnike u skladu sa potrebama posla.

Otpremnina

Članak 71.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od 2 (dvije) osnovice za obračun plaće radnika.

Rokovi prestanka rada kod poslovno uvjetovanog otkaza

Članak 72.

Radniku za čijim je radom prestala potreba u ustanovi odnosno kod poslodavca, radni odnos ne može prestati dok ne proteknu rokovi predviđeni Zakonom o radu, od dana uručenja odluke o poslovno uvjetovanom otkazu.

Otkazni rok kada otkazuje radnik

Članak 73.

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

Razlozi otkaza radniku

Članak 74.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- odbijanja izvršavanja radnih obveza i naloga ravnatelja,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada poslodavca,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene Zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu, zlorporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovo šikaniranje,
- zloropotrebe korištenja bolovanja,
- diskriminacije prema suradnicima ili korisnicima usluga Dječjeg vrtića.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

XI. PRAVA, OBVEZE I OVLAŠTI SINDIKATA, SINDIKALNIH POVJERENIKA I SINDIKALNIH PREDSTAVNIKA

Članak 75.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava s područja sindikalnog organiziranja što su utvrđena Ustavom Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim Ugovorom.

Sindikato se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu RH, konvencijama MOR, zakonima i ovim Ugovorom.

Članak 76.

Osnivač se obvezuje na partnerski odnos sa Sindikatom što podrazumijeva uzajamno uvažavanje i poštivanje, te kontinuiranu suradnju.

Članak 77.

Sindikalni povjerenik u ustanovi, odnosno kod poslodavca ne smije biti spriječen ili ometan ako djeluje u skladu sa Zakonom, drugim propisima i ovim Ugovorom.

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

Članak 78.

Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće sindikalni povjerenik ostvaruje u ovisnosti o broju članova sindikata u ustanovi ili kod poslodavca i to tako da za svakog člana sindikata ima pravo na tri sata aktivnosti s naknadom plaće tijekom kalendarske godine.

Pored broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. ovog članka, ustanova odnosno poslodavac dužni su sindikalnom povjereniku, kao i članu regionalnog i republičkog organa sindikata, omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija.

Članak 79.

Kada sindikalni povjerenik dio svog vremena u ustanovi, odnosno kod poslodavca posvećuje sindikatu, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegov radni odnos uređuje pismenim sporazumom sindikata i ustanove, odnosno poslodavca.

Članak 80.

Sindikalni povjerenik zbog sindikalnih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljan položaj.

Sindikalnog povjerenika u ustanovi odnosno kod poslodavca, za vrijeme obnašanja dužnosti i 6 mjeseci po njegovom isteku, ne može se bez suglasnosti sindikata:

- utvrditi kao višak zaposlenih,
- premjestiti ga na nepovoljnije radno mjesto.

Članak 81.

Poslodavac kao organ upravljanja ustanove, dužan je razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada. O zauzetim stavovima dužan se u roku od 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva očitovati Sindikat.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i sa njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnih interesa radnika.

Gradonačelnik ili ovlaštenu predstavnik Grada Čabra primit će na razgovor predsjednika sindikata i/ili sindikalnog povjerenika Ustanove na njegov zahtjev ako je riječ o pitanjima sindikalne aktivnosti i materijalnim interesima radnika.

Članak 82.

Ravnatelj je obvezan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, omogućiti neophodan pristup svim radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

Ravnatelj je također dužan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za radnikov gospodarski položaj kao što su prijedlozi odluka i pravilnik o radu kojim se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i

razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika najmanje 15 dana prije planiranog dana donošenja te odluke.

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

Ravnatelj je dužan u pismenoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

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

Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik ima i druga prava određena ovim Ugovorom ili Zakonom.

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

Sindikalni predstavnik dužan se poslodavcu predstaviti odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u svezi s tom dužnošću smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

Članak 83.

Ravnatelj je sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku ili članu povjereništva dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme i u opsegu koji ovisi o veličini ustanove.

Članovi povjereništva sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke tijekom radnog vremena ustanove, vodeći pritom računa o tome da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja ustanove.

Svi članovi sindikata ustanove imaju pravo jednom u 6 mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme ustanove, o čemu trebaju obavijestiti poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovito poslovanje ustanove.

Sindikalni povjerenik odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na plaćeni dopust za sindikalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 10 dana godišnje.

Članak 84.

Ravnatelj je dužan bez naknade, osigurati za rad sindikata najmanje sljedeće uvjete:

- prostoriju za sindikalni rad u pravilu odvojenu od mjesta rada sindikalnog povjerenika i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti,
- slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima, po odluci sindikata,
- oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju radnika,
- obračun sindikalne članarine, a temeljem pisane izjave člana sindikata,
- obračun drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obračuna plaća i doznačivanja članarine na račun sindikata.

U slučaju kad sindikalni povjerenik obavlja sindikalne aktivnosti u punom radnom vremenu, a zbog prirode njegova posla te aktivnosti, nije moguće obavljati na njegovom mjestu rada, poslodavac će mu osigurati drugi odgovarajući prostor za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Ravnatelj će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat u ustanovi bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.

Članak 85.

Sindikalnog povjerenika bez suglasnosti sindikata, ravnatelj ne smije otpustiti, premjestiti na nepovoljnije mjesto rada, premjestiti ga u sklopu iste ili druge ustanove, niti na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj.

Najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživaju zaštitu iz Zakona i ovog Ugovora određuje se:

- prema broju članova sindikata – u slučaju kada je u ustanovi izabrano Radničko vijeće,
- prema ukupnom broju zaposlenih u ustanovi – u slučaju kada Radničko vijeće nije izabrano.

Članak 86.

Ako radničko vijeće nije izabrano, sva njegova ovlaštenja i prava preuzimaju sindikalni povjerenici (sindikavno vijeće).

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

Sindikalnog povjerenika koji ima ovlasti Radničkog vijeća može u dijelu tih ovlasti zamijeniti sindikalni predstavnik koji nije zaposlen u ustanovi, pod uvjetom da je sindikat obavijestio poslodavca o toj osobi i da joj je povjerenik prenio u pisanoj formi određenu ovlast Radničkog vijeća.

Kada zamjenjuje radničko vijeće, sindikalni povjerenik odnosno član sindikalnog vijeća, ima pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom, a koja se utvrđuje prema broju članova koje bi imalo radničko vijeće.

Kada sindikalni povjerenik obavlja funkciju Radničkog vijeća, zaključuje s ravnateljem ustanove, odnosno poslodavcem, sporazum o odnosima između poslodavca i Radničkog vijeća predviđene odredbama Zakona o radu.

Članak 87.

Kad sindikalni povjerenik zamjenjuje Radničko vijeće, on preuzima sva njegova prava i ovlasti u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 88.

Kada sindikalni povjerenik odnosno sindikalno vijeće zamjenjuje radničko vijeće, ima pravo uz prethodnu suglasnost sindikata zatražiti mišljenje stručnjaka o poslovima iz svojega djelokruga

O načinu podmirivanja troškova nastalih primjenom stavka 1. ovoga članka, sindikat i poslodavac će se sporazumjeti.

XII. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Članak 89.

Smatra se da je između ugovorenih strana došlo do spora, ako se one ne

sporazume o zaključivanju, izmjeni ili dopuni Ugovora, odnosno o drugim prijedlozima za rješavanje spornih situacija.

Za rješavanje sporova između ugovorenih strana koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, pokrenuti će se postupak mirenja.

Postupak mirenja provodi miritelj kojeg stranke u sporu izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko socijalno vijeće ili koju sporazumno odrede.

Svaka strana u sporu imenuje po jednog člana.

Članak 90.

Postupak mirenja pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorene strane.

Svaki sporazum koji strane postignu, mora biti u pisanom obliku i sastavni je dio ovog Ugovora te ga dopunjuju ili mijenjaju.

Mirenje je uspjelo, ako obje strane prihvate prijedlog sporazum, te tada ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Mirenje je neuspješno ako bilo koja strana pisano izjavi da mirenje smatra neuspješnim.

Članak 91.

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

Članak 92.

Sastav, način odlučivanja te rokovi arbitraže posebno će se ugovoriti.

Članak 93.

Troškove mirenja snose obje strane.

XIII. ŠTRAJK

Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštenje štrajka

Članak 94.

Za vrijeme važenja ovog Ugovora sindikat neće štrajkati radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena.

Zabrana štrajka iz stavka 1. ovog članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora oko izmjene, dopune ili nepoštivanja odredaba 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 zaposlenih u određenoj djelatnosti.

Donošenje odluke o štrajku

Članak 95.

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.

Zabrana ometanja štrajka

Članak 96.

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

Najava štrajka

Članak 97.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najmanje 7 dana prije početka štrajka.

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

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

Rukovođenje štrajkom

Članak 98.

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.

Članovima štrajkaškog odbora ne može se narediti da rade za vrijeme štrajka.

Obveze i ovlasti štrajkaškog odbora

Članak 99.

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.

Poslovi koji se ne mogu prekidati

Članak 100.

Na prijedlog ravnatelja Sindikat i ravnatelj sporazumno izrađuju i donose Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

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

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

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

Prava sudionika štrajka

Članak 101.

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovim Ugovorom, radnici ne smiju biti stavljani u nepovoljniji položaj, niti se smiju na bilo koji način prisiliti na sudjelovanje u štrajku.

XIV. TUMAČENJE UGOVORA

Osnivanje i ovlasti komisije za tumačenje

Članak 102.

Ugovorne strane osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje u roku od 30 dana od zaključenja ovog Ugovora. Komisija ima 5 članova od kojih svaka strana imenuje po 2 člana, a jednog imenuje zajednički.

Komisija za tumačenje ovog Ugovora:

- daje tumačenje odredaba ovog Ugovora,
- prati izvršavanje ovog Ugovora i izvještava obje strane o kršenju Ugovora.

Ugovorne strane su se dužne pridržavati danog tumačenja.

Sjedište komisije

Članak 103.

Sjedište komisije je u Gradu Čabru.

Rokovi za tumačenja

Članak 104.

Na zahtjev jednog od ugovornih strana ili poslodavca, komisija za tumačenje dužna je dati tumačenje ovog Ugovora u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

XV. IZMJENA UGOVORA

Članak 105.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku do 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.

XVI. ZAKLJUČIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 106.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada se potpiše ovlašteni predstavnik Grada Čabra i ovlašteni predstavnik Sindikata obrazovanja, medija i kulture Hrvatske.

Članak 107.

Ovaj Ugovor se zaključuje na određeno vrijeme od pet (5) godina i primjenjuje se od 01. travnja 2024. godine.

Članak 108.

Troškove tumačenja odredbi i praćenja primjene ovog Ugovora strane potpisnice snose svaka u jednoj polovini.

Članak 109.

Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Ugovor.
Otkazni rok je tri mjeseca od dana dostave pismenog otkaza drugoj strani.

Članak 110.

Ovaj Ugovor objavit će se u Službenim novinama grada Čabra.

Članak 111.

Ovaj ugovor sastavljen je u šest (6) primjeraka, po dva za svaku ugovornu stranu, dok se dva primjerka dostavljaju na evidenciju Ministarstvu rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike Republike Hrvatske.

Članak 112.

Ovlašteni predstavnici stranaka ovog Ugovora izjavljuju da su pročitali gornje odredbe, da su im one jasne i da su s njima suglasni, te ih u znak suglasnosti potpisuju.

Za Grad Čabar

Gradonačelnik:
Antonio Dražović, mag.physioth.

Za Sindikat obrazovanja, medija
i kulture Hrvatske

Božica Žilić, predsjednica