



SLUŽBENI GLASNIK GRADA TROGIRA

Godina XXXIII

Trogir, 06. ožujka 2025.

Broj 5/25

SADRŽAJ:

GRAD TROGIR GRADONAČELNIK

1. Pravilnik o izmjenama Pravilnik o visini zakupnine i drugim uvjetima za zakup javnih površina 2
2. Kolektivni ugovor za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za Grad Trogir..... 3
3. I. Dodatak Kolektivnom ugovoru za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za Grad Trogir 22
4. II. Dodatak Kolektivnom ugovoru za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za Grad Trogir..... 22

GRAD TROGIR GRADONAČELNIK

Na temelju članka 5. stavak 2. i članka 7. stavak 1. Odluke o davanju u zakup javnih površina („Službeni glasnik Grada Trogira,“ broj 16/17. i 6/19.) i članka 40. Statuta grada Trogira Statuta Grada Trogira („Službeni glasnik Grada Trogira“, broj 4/13., 9/13., 6/14., 3/19., 5/20. i 9/21.), na prijedlog Upravnog odjela za komunalno gospodarstvo i investicije, gradonačelnik Grada Trogira, dana 03. 03. 2025.godine, donosi

Pravilnik o izmjenama Pravilnik o visini zakupnine i drugim uvjetima za zakup javnih površina

Članak 1.

U Pravilniku o visini zakupnine i drugim uvjetima za zakup javnih površina („Službeni glasnik Grada Trogira,“ broj 7/23. i 10/24), članak 9. mijenja se i glasi:

„Visina zakupnine za postavljanje kioska po m² zauzete podne površine po zonama mjesečno u eurima iznosi:

KIOSCI	ZONA	I	II	III	IV
	Visina zakupnine u eurima po m ²	77,44	38,72	19,36	9,68

Članak 2.

Članak 12. mijenja se i glasi:

„Visina zakupnine za postavljanje štekata po m² zauzete podne površine po zonama mjesečno iznosi:

ŠTEKATI	ZONA	I	II	III	IV	V	VI
	Visina zakupnine u eurima po m ²	20,57	16,33	13,31	10,28	7,26	0,24

Članak 3.

Članak 18. stavak 1. mijenja se i glasi:

„Visina zakupnine za postavljanje pokretnih naprava po m² zauzete podne površine u eurima po zonama mjesečno iznosi:

POKRETNNA PRODAJNA MJESTA	I	II
NAJAM 1 m ² ŠTANDA u staroj ribarnici	289,10	*
SLIKE – sjeverna Gradska vrata	289,10	*
SKELE ZA POTREBE GRAĐENJA	12,10	9,68

PARKING MJESTA ZA IZNAJMLJIVANJE BICIKLI, SKUTERA, AUTIČA PROPISANIH DIMENZIJA 2,5 X 5,0 m jedno parkirno mjesto	385,99	385,99
PARKING MJESTA ZA AUTOMOBILE, 2,5 X 5,0 m jedno parkirno mjesto	385,99	385,99
RASHLADNE VITRINE RESTORANA S IZLOŽENOM RIBOM I ŠKOLJKAŠIMA (vitrine postavljene unutar granica štekata se posebno ne naplaćuju) – dopuštene površine do 1,00 m ²)	116,16	*
POMOĆNI STOL ZA UGOSTITELJSKU OPREMU (za držanje jelovnika, pribora za jelo, stolnjaka i dr. opreme) – dopuštene površine do 1,00 m ²	116,16	*
PRIVREMENO ODLAGANJE GRAĐEVINSKOG MATERIJALA	16,94	12,16
HLADNJACI ZA INDUSTRIJSKI SLADOLED	182,71	108,90
ZABAVNI PARK m ²	19,32	

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 4.

Ovaj Pravilnik objavit će se u „Službenom glasniku Grada Trogira,“ a stupa na snagu 01. travnja 2025. godine.

KLASA: 363-01/24-01/18

URBROJ: 2181-13-50/01-25 -13

Trogir, 03. ožujka 2025. godine

GRADONAČELNIK

Ante Bilić, dipl.inž.građ., v.r.

Temeljem članka 51. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13 i 98/19), Zakona o radu (NN 93/14, 127/17 i 98/19) i Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14 i 26/15) GRAD TROGIR, Trg Ivana Pavla II, Trogir, OIB: 84400309496, kojeg zastupa gradonačelnik Ante Bilić (s jedne strane) i SINDIKAT RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE, Zagreb, Trg Republike Hrvatske 4, OIB:28820458878, kojeg zastupa predsjednica Iskra Vostrel Prpić (s druge strane) SINDIKAT OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV/br.2., OIB: 33244657811, kojeg zastupa predsjednica Božica Žilić, (s druge strane) sklopili su 16. lipnja 2023. godine

Kolektivni ugovor za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za Grad Trogir

I. TEMELJNE ODREDBE

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 Grada Trogira.

Na međusobne odnose stranaka, te na prava i obveze radnika, izravno se primjenjuju prisilni propisi, odredbe ovog Kolektivnog ugovora te opći akti poslodavca i predškolske ustanove, rukovodeći se načelom obvezne primjene prava koje je povoljnije za radnika.

Izmjena bilo kojeg izvora prava navedenog u prethodnom stavku ovog članka izravno se primjenjuje na međusobne odnose stranaka, te na prava i obveze radnika, računajući od dana stupanja takve izmjene na snagu.

Članak 2.

Grad Trogir obvezuje se provesti postupak savjetovanja sa Sindikalnim povjerenicima prije predlaganja i donošenja odluka koje utječu na radnopravni položaj radnika.

Članak 3.

Pod pojmom “poslodavac” u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se Dječji vrtić „Trogir” kojeg u ovom Kolektivnom ugovoru, sukladno propisima, zastupa osnivač - Grad Trogir.

Pod pojmom “sindikata” u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske i Sindikat obrazovanja, medija i kulture.

Pod pojmom “predškolska ustanova” u smislu odredbi ovog Ugovora podrazumijevaju se predškolske ustanove Grada Trogira.

Pod pojmom “radnik” podrazumijevaju se radnici zaposleni na određeno ili neodređeno vrijeme u predškolskoj ustanovi, s punim ili nepunim i skraćenim radnim vremenom i radnici koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

Članak 4.

Potpisnici su se suglasili da će se zalagati i rukovoditi sljedećim 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 na razini Grada Trogira;
- 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.

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

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

Radnici se primaju na rad u predškolske ustanove na temelju natječaja, odnosno oglasa, sukladno zakonu i općim aktima predškolske ustanove.

Članak 7.

Radni se odnos zasniva ugovorom o radu koji se, u pravilu, sklapa na neodređeno vrijeme.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može, prilikom zasnivanja ili bilo kada tijekom radnog odnosa, uputiti radnika na liječnički pregled. Troškove liječničkog pregleda snosi poslodavac.

Ugovor o radu može se, iznimno, sklopiti na određeno vrijeme, čiji je prestanak unaprijed određen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito ako se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika do njegova povratka na rad;
- privremenom povećanju opsega poslova;

- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba;
- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja (eksperimentalnog programa predškolskog odgoja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja, redovitog programa predškolskog odgoja koji se provodi uz organizirani prijevoz djece ili u prostoru iznajmljenom za vrijeme kraće od tri godine);
- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, odnosno oglasa, ali ne duže od 60 dana;
- u drugim slučajevima koje odredi poslodavac.

Članak 8.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

Poslodavac može s radnikom sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos na istim poslovima zasniva na neprekinuto razdoblje duže od tri godine isključivo u sljedećim slučajevima:

- radi zamjene privremeno nenazočnog radnika – do njegovog povratka na rad;
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Istekom roka od tri godine, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

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.

Članak 9.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje važiti danom navedenim u ugovoru bez obzira na sve druge okolnosti.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ukoliko ugovorom nije drugačije određeno, ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se otkazati na isti način i pod istim uvjetima kao i ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 10.

Osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa utvrđenih Zakonom, za svako radno mjesto utvrđuju se i posebni uvjeti Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu Predškolske ustanove.

2. Probni rad

Članak 11.

Pri zasnivanju radnog odnosa može se ugovoriti provjera stručnih i radnih sposobnosti radnika kroz institut probnog rada koji može trajati najviše do 6 (šest) mjeseci.

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

Članak 12.

Otkaz zbog neudovoljavanja na probnom radu mora biti u pisanom obliku i ne mora obrazložen, sukladno propisima.

Ako poslodavac radniku otkaz iz stavka 1. ovog članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Upravno vijeće predškolske ustanove imenovat će članove komisije za praćenje rada radnika i provjere njegovih stručnih i radnih sposobnosti za vrijeme probnog rada.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne sprema iste vrste stručnog i radnog iskustva kao radnik čije se radne i stručne sposobnosti provjeravaju.

3. Pripravnici

Članak 13.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad u zvanju za koje se školovao.

Općim aktom predškolske ustanove bit će propisan način osposobljavanja pripravnika za samostalni rad, kao i uvjeti rada pripravnika.

Radi osposobljavanja za samostalni rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad u drugu predškolsku ustanovu.

Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži od IV. do VII. stupnja stručne sprema.

Odluku o potrebi zapošljavanja novog radnika-pripravnika donosi Upravno vijeće predškolske ustanove.

Članak 14.

Prije polaganja stručnog ispita prvi put pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje 5 (pet) radnih dana.

Članak 15.

Pripravnički staž traje, u pravilu, godinu dana.

Nakon isteka pripravničkog staža pripravnik koji je u Vrtiću zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme dulje od dvije godine, dužan je položiti stručni ispit u roku godine dana.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku iz stavka 2. ovoga članka, ugovor o radu prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

Troškove polaganja stručnog ispita pripravniku prvi put snosi poslodavac.

Članak 16.

Na pripravnike – odgajatelje i stručne suradnike u predškolskim ustanovama primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, NN 107/07, NN 94/13, NN 98/19 i NN 57/22) i propisa donesenih na temelju zakona u svezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita.

III. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

1. Provjera stručnih i radnih sposobnosti

Članak 17.

Na prijedlog ravnatelja predškolske ustanove Upravno vijeće donosi odluku o pokretanju postupka za utvrđivanje potrebnih znanja i sposobnosti odnosno ostvarivanje predviđenih rezultata rada. Postupak se provodi u skladu sa Zakonom, time da vrijeme provjere ne može trajati kraće od tri mjeseca od dana pokretanja postupka.

Postupak iz stavka 1. pokreće Ravnatelj, te imenuje komisiju od tri člana.

Članovi komisije iz prethodnog stavka moraju imati najmanje isti stupanj stručne sprema određene vrste zanimanja i radnog iskustva kao radnik čije znanje i sposobnost odnosno radni rezultat se provjeravaju.

Provjera znanja i sposobnosti odnosno ostvarivanje rezultata započinje danom pokretanja postupka.

Nakon izvršene provjere komisija sačinjava pismeno izvješće koje se uručuje radniku i poslodavcu.

Na temelju izvješća iz prethodnog stavka nadležni organ donosi odluku o mogućnosti rasporeda radnika na radno mjesto koje odgovara njegovim stručnim znanjima i sposobnostima, a ako takva mogućnost ne postoji, radniku može prestati radni odnos na način i pod uvjetima predviđenim Zakonom.

2. Raspoređivanje radnika

Članak 18.

Ravnatelj može radnika rasporediti na drugo radno mjesto, a 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, a poslodavac nema mogućnost rasporeda radnika na drugo radno mjesto, samo kada se to utvrdi u odgovarajućem postupku.

Članak 19.

Radnik koji je proglašen viškom i zbog toga mu se otkazuje ugovor o radu ima pravo na otpremninu u visini od 1/3 (jedne trećine) prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca, time da otpremnina ne može

iznositi više od ukupno 6 (šest) tako izračunatih prosječnih mjesečnih plaća.

Članak 20.

Radniku za čijim je radom prestala potreba u ustanovi odnosno kod poslodavca, radni odnos ne može prestati dok ne protekne otkazni rok, propisan Zakonom i općim aktima predškolske ustanove.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 21.

Puno radno vrijeme svih radnika u predškolskoj ustanovi iznosi 40 sati tjedno, uključujući i dnevne stanke.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka, ako općim aktom poslodavca nije drukčije određeno.

Radno vrijeme odgojno obrazovnih radnika u neposrednom radu s djecom, stručnih suradnika, te medicinske sestre-zdravstvenog voditelja određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu.

Članak 22.

Dnevno radno vrijeme svih radnika je 8 sati u što se uračunava pola sata dnevne stanke.

Dnevno radno vrijeme odgojno obrazovnih radnika u neposrednom radu s djecom, stručnih suradnika, te medicinske sestre-zdravstvenog voditelja određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu.

Članak 23.

Raspored tjednog i dnevnog radnog vremena donosi poslodavac pisanom odlukom koja je sastavni dio plana i programa predškolske ustanove.

Članak 24.

Raspored radnog vremena radnika koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege djeteta s posebnim potrebama određuje se sporazumom između poslodavca i radnika koji radi skraćeno radno vrijeme, ili odlukom poslodavca.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 25.

Svi radnici u predškolskim ustanovama imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno

vrijeme, a vrijeme korištenja dnevne stanke određuje poslodavac.

Ako priroda posla ne omogućava stanku u toku rada (odgojno obrazovni radnici), poslodavac će to vrijeme uračunati u okviru ukupnog godišnjeg zaduženja.

2. Odmor

Članak 26.

Između 2 uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

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

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora tijekom prethodnog ili slijedećeg tjedna.

3. Godišnji odmor

Članak 27.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na godišnji odmor.

Godišnji odmor radnika utvrđuje se u trajanju od 20 radnih dana (4 tjedna), u koje se ne uračunavaju subote i nedjelje, kao ni državni blagdani ili neradni dani koji nastupaju za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnika.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 radnih dana, koliko iznosi Zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

a) prema dužini radnog staža:

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

b) prema složenosti poslova:

- poslovi VSS	5 radnih dana
- poslovi VŠS	4 radna dana

- poslovi SSS, VKV i KV 3 radna dana
 - poslovi PK, NK 2 radna dana
- c) prema doprinosu na radu:
- ako ostvari izvrstan rezultat rada 5 radnih dana
 - ako ostvari vrlo uspješne rezultate rada 3 radna dana
 - ako ostvaruje uspješne rezultate rada 2 radna dana
- d) prema posebnim socijalnim uvjetima:
- roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom 2 radna dana
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po 1 radni dan
 - samohranom roditelju djeteta do 15.godina 2 radna dana
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s posebnim potrebama, bez obzira na ostalu djecu 3 radna dana
 - invalidu 2 radna dana
- e) prema uvjetima rada:
- rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada 3 radna dana
 - rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određeni Zakonom 2 radna dana
- f) prema navršenim godinama starosti:
- do 30 godina 2 radna dana
 - od 30 do 40 godina 3 radna dana
 - više od 40 do 50 godina 4 radna dana
 - više od 50 do 60 godina 5 radnih dana
 - iznad 60 godina 6 radnih dana

Neovisno o naprijed navedenim kriterijima, trajanje godišnjeg odmora ne može biti dulje od 30 (trideset) radnih dana.

Članak 28.

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

Članak 29.

Radnik ima pravo puni godišnji odmor koristiti u dva i

više dijelova. 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.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti Ravnatelja ili osobu koju on ovlasti najmanje 8 (osam) dana ranije.

Članak 30.

Plan rasporeda korištenja godišnjeg odmora donosi poslodavac za sve zaposlene pisanom odlukom. Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a prvenstveno u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa i o potrebama i željama radnika, te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge prije donošenja plana rasporeda.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja svakom radniku pisanu odluku o trajanju i razdoblju korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 (petnaest) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 31.

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.

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

Troškovima iz stavka 3. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi koji su bili neophodni.

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.

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

Članak 32.

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.

Članak 33.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u slučaju da mu, do prestanka ugovora o radu, nije osigurana mogućnost korištenja godišnjeg odmora sukladno odredbama Zakona o radu, odnosno ovog Kolektivnog ugovora.

4. Plaćeni dopust

Članak 34.

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

- sklapanje braka	5 radnih dana
- sklapanje braka djeteta	3 radna dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, unuka	5 radnih dana
- smrt braće i sestara, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
- selidbe	2 radna dana
- teške bolesti člana uže obitelji	5 radnih dana
- za dobrovoljne davaoče krvi, za svako davanje	1 radni dan
- za polaganje stručnog ispita (prvi put)	8 radnih dana
- za nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama	1 radni dan
- za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste i dr.	3 radna dana

Ako se istom radniku tijekom kalendarske godine ponovi slučaj iz stavka prvog ovog članka odobrava mu se dopust u utvrđenom trajanju, time da ukupno trajanje plaćenog dopusta u kalendarskoj godini ne može, bez posebne odluke poslodavca, trajati dulje od 10 radnih dana.

Članak 35.

Radnik kojeg Predškolska ustanova upućuje na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita, ukupno 8 radnih dana godišnje.

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

Ako to zahtijevaju okolnosti radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 60 radnih dana u jednoj godini.

Odluku o realizaciji navedenih prava donosi Poslodavac.

Članak 36.

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

Ako okolnosti na temelju kojih radnik ostvaruje pravo na plaćeni dopust nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti iz službe odnosno s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), službenik i radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na odsutan zbog privremene nesposobnosti za rad.

Članak 37.

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

5. Neplaćeni dopust

Članak 38.

Poslodavac radniku može odobriti pravo na 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 u višoj školi ili fakultetu
- 5 dana za prisustvovanje 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

Članak 39.

Poslodavac radniku 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
- obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija na vlastiti trošak te u drugim opravdanim slučajevima.

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 40.

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

VI. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

1. Plaća

Članak 41.

Plaća se radniku isplaćuje jedanput mjesečno, i to najkasnije 15. dana u mjesecu, za protekli mjesec.

Članak 42.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika ili nadležnog tijela izvršiti uplatu obustava iz plaće u Zakonom propisanim slučajevima.

Članak 43.

Plaća i ostala materijalna prava radnika iskazuju se u bruto iznosu.

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje poslodavac.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku i sindikalnom povjereniku uvid u dokumentaciju o obračunu plaća i uplati doprinosa za mirovinsko i zdravstveno osiguranje, sukladno pravilima o zaštiti privatnosti.

Članak 44.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće.

Članak 45.

Popis koeficijenata složenosti radnih mjesta sastavni su dio ovog Kolektivnog ugovora i glase:

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENTI
1. RAVNATELJ	
1.1. RAVNATELJ (VSS)	2,141
1.2. RAVNATELJ (VŠS)	2,141
2. STRUČNO – PEDAGOŠKI POSLOVI	
2.1. PEDAGOG, PSIHOLOG, DEFEKTOLOG, LOGOPED, EDUKACIJSKI REHABILITATOR, MAG. RANOG I PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA, KINEZILOG	1,481
2.2. ODGOJITELJ (VŠS)	1,406
2.3. ZDRAVSTVENI VODITELJ (VSS)	1,406
2.4. ZDRAVSTVENI VODITELJ (VŠS)	1,406
2.5. MEDICINSKI TEHNIČAR	1,264
3. PRAVNI, ADMINISTRATIVNI I RAČUNOVODSTVENO – FINANCIJSKI POSLOVI	
3.1. VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VSS)	1,401
3.2. VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VŠS)	1,401
3.3. TAJNIK (VSS)	1,325
3.4. TAJNIK (VŠS)	1,325
3.5. EKONOM – MATERIJALNI KNJIGOVOĐA	1,210
3.6. REFERENT OBRAČUNA PLAĆA – LIKVIDATOR - BLAGAJNIK	0,988
3.7. ADMINISTRATOR – EVIDENTIČAR – ARHIVAR	0,988
3.8. VODITELJ PROJEKTA	Ugovorena plaća
3.9. FINANCIJSKI ADMINISTRATOR	Ugovorena plaća
4. POMOĆNO – TEHNIČKI POSLOVI	
4.1. GLAVNI KUHAR	0,937
4.2. KUHAR	0,882
4.3. POMOĆNI DJELATNIK ZA NJEGU, SKRB I PRATNJU	0,792
4.4. DOMAR-VOZAČ-LOŽAČ	0,792
4.5. SPREMAČ – SERVIR	0,792

Članak 46.

Osnovicu za izračun plaće utvrditi će ugovorne strane posebnim dodatkom ovom Kolektivnom ugovoru svake godine u postupku donošenja proračuna Grada Trogira.

Ugovorena osnovica ne može biti niža od osnovice za izračun plaće za službenike i namještenike u sustavu školstva, odnosno od osnovice utvrđene u okviru Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

Od 1. travnja 2023. godine osnovica iznosi 902,08 EUR bruto.

Članak 47.

Osnovna plaća radnika uvaćat će se za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža, ali najviše do 20 posto osnovne plaće.

Članak 48.

Plaća radniku ne može biti isplaćena u nižem iznosu od iznosa određenog prisilnim propisima.

Članak 49.

Za znanstveni stupanj plaća radnika uvećat će se:

- magistar znanosti 8%
- doktor znanosti 15%

2. Dodaci na plaću**Članak 50.**

Plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću 50%
- za dnevni prekovremeni rad 50%
- za rad nedjeljom u okviru 50 satnog radnog tjedna 35%

- za dnevni dvokratni rad s prekidom dužim od 2 sata 10%

Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene Zakonom, te rad na Uskrs radnik ima pravo na plaću uvećanu za 100%.

Naknade iz stavka 1. ovog članka međusobno se isključuju, na način da se obračunava dodatak povoljniji za radnika.

Obračunska osnovica za dodatke iz stavka 1. ovog članka je radni sat.

Članak 51.

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

Iznimno, ako priroda prijeko 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.

Osnovna plaća zaposlenika u slučaju prekovremenog rada bit će uvećana za 50% (za sate provedene u prekovremenom radu).

Prekovremeni se rad neće obračunati ukoliko ga je moguće preraspodjelom tijekom pedagoške godine uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Poslodavac može, umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, omogućiti radniku korištenje jednog ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 min redovnog sata rada).

Ukoliko odgojitelj u dogovoru s poslodavcem umjesto plaćenog prekovremenog rada koristi slobodne dane obračun se vrši na način da se ukupni broj prekovremenih sati dijeli s 5,5 kako bi se dobio broj slobodnih dana na koje radnik ima pravo, sukladno prisilnim propisima.

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, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom ili posebnim sporazumom poslodavca s predstavnicima radnika, u

kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Članak 52.

Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad radnika prema utvrđenome radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično preko tjedna ili mjeseca u prijednevnom (I. smjena – od 06 do 14 sati), poslijepodnevnom (II. smjena – od 14 do 22 sata) ili noćnom (III. smjena - od 22 do 06 sati) dijelu dana.

Noćni radnik je radnik koji u vremenu od 22,00 sata do 6,00 sati odradi najmanje 3 (tri) sata.

Članak 53.

Kada odgojno obrazovni radnik obavlja voditeljske poslove plaća mu se uvećava:

- za 3% za vođenje do 3 odgojno-obrazovne skupine,
- za 5% za vođenje više od 3 odgojno-obrazovne skupine.

Poslodavac posebnom odlukom određuje voditeljske odgojno-obrazovnih skupina.

Članak 54.

Otežane (posebne) uvjete rada, kao i naknadu za rad radnika u otežanim (posebnim) uvjetima, utvrdit će poslodavac općim aktom, vodeći računa o potrebama i naporima radnika, kao i proračunskim mogućnostima.

Članak 55.

Odgojno obrazovnom djelatniku se plaća uvećava za 10% za rad sa spojenim skupinama ukoliko sapajanje grupa traje najmanje 10 radnih dana.

Članak 56.

Kada radnik koji radi na poslovima prehrane, održavanja čistoće objekata, pranja, šivanja, nabave, grijanja i održavanja prostora u cjelodnevnom programu tijekom redovnog radnog vremena obavlja veći opseg poslova od propisanog, ima pravo na uvećanje osnovne plaće u visini od 1% za svaki dan rada u preopterećenju, ali najviše do 20%.

Odluku o isplati naknade za rad u preopterećenju donosi ravnatelj.

Ravnatelj je dužan u najkraćem mogućem roku osigurati zamjenu za odsutnog radnika kako bi se rad u preopterećenju drugih radnika sveo na minimum.

Članak 57.

Kada radnik radi poslove odgovornijeg radnog mjesta u zamjeni koja traje najmanje 10 dana, pripada mu plaća uvećana za odgovornost, prema odluci ravnatelja.

Članak 58.

Za dane koje odgojno obrazovni radnik provede u radu s djecom van sjedišta ustanove ima pravo na dnevnicu u skladu sa Zakonom.

Članak 59.

Radniku se može isplatiti stimulativni dodatak u visini do 20% njegove osnovne plaće bez stalnog dodatka u slučajevima predviđenim posebnom odlukom poslodavca, ako su za tu namjenu osigurana posebna sredstva.

3. Naknada plaće**Članak 60.**

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 stručnih seminara i sličnih obveza.

Naknada plaće je u visini prosjeka plaće koju je radnik ostvario u prethodna tri mjeseca.

Članak 61.

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

- sindikalnog obrazovanja,
- obrazovanja za potrebe Radničkog vijeća,
- obrazovanja povjerenika za zaštitu na radu,
- obrazovanja povjerenika za zaštitu od zlostavljanja i diskriminacije,
- obrazovanje službenika za unutarnje prijavljivanje nepravilnosti,
- obrazovanje službenika za pravo na pristup informacijama i službenika za zaštitu osobnih podataka,
- zastoja u poslu do koga je došlo bez krivnje radnika kao na primjer u slučaju – pogonske energije, nedolaska djece u vrtić i sl.

Naknada plaće radniku pripada ukoliko je na obrazovanje upućen po nalogu ili uz suglasnost poslodavca, i to u visini njegove osnovne plaće.

Članak 62.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog privremene nesposobnosti za rad do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini 80 % od njegove osnovne plaće.

Naknada u 100% iznosu plaće pripada radniku za slučaj privremene nesposobnosti za rad zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Članak 63.

U slučaju prekida rada zbog više sile ili razloga koji nisu nastupili krivnjom poslodavca, radnik ima pravo na 80 % osnovne plaće radnika, čemu se pribraja dodatak na radni staž.

Ostali dodaci na plaću u tom period se neće primjenjivati.

Članak 64.

Sindikalom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih Zakonom i Kolektivnim ugovorom, Predškolska ustanova je dužna isplatiti naknadu plaće u visini osnovne plaće uvećane za dodatak za radni staž.

Kada sindikalni povjerenik dio svog radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pismenim sporazumom zaključenim između Sindikata i Predškolske ustanove.

Članak 65.

Ako je sindikalni povjerenik u funkciji Radničkog vijeća pripada mu naknada plaće, sukladno prisilnim propisima.

Sindikalom povjerenik u funkciji Radničkog vijeća sam odlučuje prema naravi posla kada će obavljati poslove Radničkog vijeća.

Naknada plaće za sindikalnog povjerenika koji obnaša poslove Radničkog vijeća može biti zajedničkim dogovorom poslodavca i radnika zamijenjena za slobodne dane na način da se 8 radnih sati zamjeni za jedan slobodan dan.

VII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA**Članak 66.**

Poslodavac može, sukladno mogućnostima, radnicima osigurati pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

Regres se isplaćuje u cijelosti i jednokratno do početka radnikovog korištenja godišnjeg odmora.

Radnik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovog članka, razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Članak 67.

Radniku koji odlazi u mirovinu, a na radu kod poslodavca je proveo najmanje 2 (dvije) godine, pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene prethodna tri mjeseca prije umirovljenja. Iskazana visina se radniku isplaćuje u neto iznosu.

Članak 68.

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za rad u predškolskoj ustanovi Grada Trogira i to kada navrší 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina sveukupnog radnog staža u visini utvrđenoj općim aktom poslodavca.

Jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka, isplaćuje se uz plaću za mjesec u kojem je radnik stekao pravo na isplatu jubilarne nagrade.

Članak 69.

Poslodavac može, ovisno o mogućnostima, radniku osigurati poklon za svako dijete mlađe od 15 godina života ili dijete koje u tekućoj godini navršava 15 godina starosti, ili mu isplatiti novčanu naknadu za taj dar.

Članak 70.

Radniku pripada pravo na nagradu za božićne blagdane, u visini koju utvrdi poslodavac, ovisno o mogućnostima.

Članak 71.

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

Članak 72.

Radnik ima pravo na jednokratnu pomoć u slučaju:

- rođenja djeteta
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe ili skrbnika

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

- nastanka teške invalidnosti preko 70%
- bolovanja dužeg od 90 dana, osim kada radnik ima pravo na naknadu 100 % plaće
- nastanka teške invalidnosti djeci i supružnika radnika
- radi nabave medicinskog pomagala i pokriće participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu

Uža obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju smrti radnika.

Naknada iz prethodnih stavaka isplaćuje se sukladno općem aktu ili posebnoj odluci poslodavca, a u izostanku iste u maksimalnom neoporezivom iznosu.

Članak 73.

Za ostvarene izvanredne rezultate rada poslodavac radnicima može isplatiti nagrada - stimulaciju.

Članak 74.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnicu 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 dnevnicu
- duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnicu.

Ugovorne strane su sporazumne da visina dnevnicu iznosi najviši iznos po Pravilniku o porezu na dohodak.

Ako je radnik upućen na službeno putovanje s djecom iz vrtića koje traje najmanje 8 sati, bez obzira na osiguranu prehranu, isplaćuje mu se iznos pune dnevnicu.

Članak 75.

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

Visinu 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 čl. 23. Pravilnika o porezu na dohodak.

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

Članak 76.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na

posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne prijevozne karte, ukoliko za dolazak na posao koristi ili ima mogućnost korištenja mjesnog javnog prijevoza.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte.

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

Ako nije organiziran javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza na istu udaljenost na tom području 0,40 centi po prijednom kilometru.

Neovisno o odredbama prethodnog stavka, naknada za troškove prijevoza radnika ne može iznositi više od 68,00 EUR mjesečno, za puni mjesec rada.

Članak 77.

Kada radnik ima pravo korištenja privatnog automobila u službene svrhe, troškovi će mu se nadoknaditi po prijednom kilometru u visini neoporezivog iznosa po Pravilniku o porezu na dohodak. Kada će radnik koristiti privatni automobil u službene svrhe određuje poslodavac.

Kada je radniku dozvoljena upotreba privatnog automobila zbog izvršavanja dnevnih radnih obaveza poslodavac će mu odobriti trošak loke vožnje u iznosu propisanom prisilnim propisima.

Članak 78.

Za slučaj da Poslodavac na sebe preuzme obvezu financiranja dodatne edukacije ili usavršavanja radnika, s tim radnikom ima pravo sklopiti poseban ugovor kojim će se radnik obvezati na rad kod poslodavca u određenom razdoblju.

Ukoliko radnik ne postupi sukladno obvezi preuzetoj takvim ugovorom, obvezan je u cijelosti Poslodavcu nadoknaditi revalorizirani iznos troškova edukacije ili usavršavanja, odnosno naknaditi Poslodavcu štetu koju je zbog toga pretrpio.

VIII. ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU

1. Zaštita zdravlja

Članak 79.

Poslodavac je dužan osigurati uvjete zdravlja i sigurnosti radnika na radu.

Poslodavac će poduzeti mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Poslodavac je dužan pri uvođenju novih tehnologija informirati radnike i njihove sindikalne povjerenike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika.

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete za rad invalida u skladu s posebnim propisima.

Članak 80.

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

Članak 81.

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 osposobljenošću i uputama koje mu je osigurala Predškolska ustanova.

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 ili imovine.

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

2. Zaštita od diskriminacije i zaštita dostojanstva

Članak 82.

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 83.

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 84.

Uznemiravanjem u tijeku rada smatra se osobito:

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

Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici od svojih nadređenih i podređenih suradnika i svake treće osobe s kojom radnik dođe u doticaj u tijeku rada ili u svezi s radom.

Članak 85.

Radnici su dužni prigodom obavljanja poslova svojeg radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju duge radnike te, u granicama svojih ovlasti, spriječiti uznemiravanje od drugih radnika kao i trećih osoba i o tom izvijestiti ravnatelja.

Članak 86.

Za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz postupak zaštite dostojanstva radnika nadležan je radnik -

povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika, a kojeg je poslodavac dužan imenovati posebnom odlukom.

Postupak zaštite dostojanstva radnika koji je podnio prijavu zbog uznemiravanja povjerljive je naravi.

Radnik podnosi prijavu o uznemiravanju pisanom pritužbom ovlaštenoj osobi iz stavka 1. ovog članka.

Ovlaštena je osoba dužna, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprječavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije sljedećeg dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnijeta da se o pritužbi očituje.

O očitovanju se sastavlja zapisnik koji radnik potpisuje.

Ovlaštena osoba, ako ocijeni da je to potrebno, provest će i druge radnje radi utvrđivanja činjeničnog stanja (suočavanje, saslušanje svjedoka i dr.)

Ako se pritužba zbog uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnom odnosu u predškolskog ustanovi, predsjednik upravnog vijeća, odnosno ravnatelj poduzet će odgovarajuće mjere radi utvrđivanja činjeničnog stanja iz pritužbe vodeći pritom računa o zaštiti o dostojanstva radnika i interesima Predškolske ustanove.

Članak 87.

O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik temeljem kojeg ovlaštena osoba, ako je utvrdila postojanje uznemiravanja, predlaže mjere zaštite dostojanstva.

Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od osam dana od dana primitka pritužbe.

Ako ovlaštena osoba u roku od osam dana ne poduzme mjere zaštite dostojanstva ili ako su mjere koje je poduzela neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad i u roku od osam dana zatražiti zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 88.

Kada ovlaštena osoba utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, predlaže neku od sljedećih mjera o zaštiti dostojanstva:

- izmjenu rasporeda rada,
- premještanje u drugi objekt,
- pokretanje stegovnog postupka ili postupka otkazivanja ugovora o radu.

Članak 89.

U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od osobe koja nije u radnom odnosu u predškolskoj ustanovi,

ovlaštena osoba može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja, predložiti ravnatelju, odnosno predsjedniku upravnog vijeća sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu,
- obavijestiti nadležnu policijsku postaju.

3. Zaštita radnika

Članak 90.

Sukladno prirodi posla i organizaciji rada predškolskih ustanova, a na zahtjev zainteresiranih radnika na neodređeno vrijeme, može se odobriti preuzimanje radnika između dvije predškolske ustanove bez natječaja, odnosno oglasa, ako radnici imaju odgovarajući stupanj i visinu stručne spreme.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka, predškolske ustanove sklapaju sporazum o preuzimanju radnika.

Članak 91.

Grad Trogir može osigurati sredstva za sistematski zdravstveni pregled svih radnika svake 2 godine, u kom slučaju je radnik obvezan pristupiti sistematskom pregledu.

Radnicima se može ugovoriti polica dopunskog i dodatnog zdravstvenog osiguranja sa minimalno uključenim godišnjim sistematskim pregledom te specijalističkim pregledom.

Članak 92.

Grad Trogir je dužan radnike osigurati od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

Članak 93.

Kada se tijekom radnog vijeka radniku smanji radna sposobnost zbog godina starosti, općeg zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, povrede na radu, invaliditeta i profesionalnih bolesti, a do stjecanja prava na punu mirovinu nedostaje mu 5 godina mirovinskog staža ili 5 godina života, osigurat će mu se, uz predočenje liječničke dokumentacije, povoljniji uvjeti rada (lakši posao, rad na jednostavnijim poslovima i sl.) bez smanjenja njegove plaće koju je ostvarivo prije nego su nastupile spomenute okolnosti, ukoliko je to kod poslodavca moguće osigurati.

Članak 94.

Naknada plaće koja radniku invalidu pripada od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto ne može

se isplatiti u iznosu nižem od onoga zajamčenog ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 95.

Kada poslodavac otkazuje ugovor o radu radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili zbog profesionalne bolesti ne bude vraćen na rad jer je nastao trajni gubitak sposobnosti za rad (opća nesposobnost za rad), a nakon 2 godine neprekidnog rada kod poslodavca, taj radnik ima pravo na dvostruki iznos otpremnine zajamčene ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 96.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada kod poslodavca, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanim ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini od 1/3 (jedne trećine) prosječne prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca, time da otpremnina ne može iznositi više od ukupno 6 (šest) tako izračunatih prosječnih mjesečnih plaća.

Članak 97.

Radniku može biti upućeno upozorenje na obveze iz radnog odnosa zbog neizvršenja obveza iz radnog odnosa.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 98.

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

Članak 99.

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

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Predškolske ustanove.;
- nedozvoljenog korištenja sredstvima Predškolske ustanove,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene Zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu,

- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovo šikaniranje,
- zloupotrebe korištenja privremene nesposobnosti za rad.

Radi kršenja obveza ugovora o radu poslodavac može i izvanredno otkazati ugovor o radu radniku, pod uvjetima i na način utvrđen prisilnim propisima.

U slučaju kršenja obveza iz radnog odnosa ravnatelja predškolske ustanove, a naročito zbog razloga iz st. 1 ovoga članka, Grad Trogir preuzima sva ovlaštenja za pokretanje razrješenja ravnatelja predškolske ustanove.

Članak 100.

Otkazni rok kod redovitog otkaza počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Trajanje i tijek otkaznog roka utvrđeno je prisilnim propisima.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

X. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 101.

Predškolska ustanova i Grad Trogira obvezuju se da će osigurati provedbu svih prava iz oblasti sindikalnog organiziranja utvrđenih konvencijama – 87 i 98 - Međunarodne organizacije rada.

Aktivnost sindikalnog povjerenika ne smije biti sprečavana ili ometana ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, dugim propisima i ovim Ugovorom.

Članak 102.

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

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

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrati će se pritisak poslodavca ili njegovog predstavnika na radnike članove Sindikat da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 103.

Aktivnosti sindikalnog povjerenika u Predškolskoj ustanovi odnosno Gradu Trogiru ne smije biti spriječena ili ometana ako djeluje u skladu sa Zakonom, drugim propisima i Kolektivnim ugovorom.

Sindikat, odnosno Sindikalni povjerenik je dužan obavijestiti poslodavca odnosno ravnatelja predškolske ustanove o izboru sindikalnog povjerenika.

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

Kada se na sjednici Upravnog vijeća ustanove odlučuje o pravima radnika, Sindikatu se dostavljaju pozivi s materijalima za sjednicu, te omogućuje sudjelovanje sindikalnog povjerenika na sjednici, bez prava glasa.

Članak 104.

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

Pored broja sati za sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, članu Središnjeg odbora, članu Nadzornog odbora, te kao članu nekog drugog sindikalnog tijela omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija.

Sindikalni povjerenik može ostvariti pravo na naknadu plaće za najviše 9 (devet) radnih dana u kalendarskoj godini.

Članak 105.

Kada sindikalni povjerenik u dijelu svog radnog vremena obavlja sindikalne aktivnosti tada se omjer rada dogovora pisanim sporazumom između sindikalnog povjerenika i poslodavca.

Članak 106.

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

Sindikalnog povjerenika, za vrijeme obnašanja dužnosti i 6 mjeseci po prestanku obnašanja dužnosti ne može se bez suglasnosti Središnjeg odbora sindikata:

- premjestiti u okviru iste ustanove odnosno premjestiti u drugu ustanovu
- utvrditi kao višak zaposlenih,
- premjestiti ga na nepovoljnije radno mjesto,
- otkazati ugovor o radu,
- na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Članak 107.

Upravno vijeće ustanove odnosno poslodavac dužni su razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada.

Predsjednik upravnog vijeća ustanove odnosno Ravnatelj ustanove dužan je primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev, u roku od tri dana i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnih interesa radnika.

Ovlašteni predstavnik Grada Trogira primit će na zahtjev predsjednika sindikata ako je riječ o pitanjima sindikalne aktivnosti i materijalnim interesima radnika.

Članak 108.

Poslodavac je obvezan sindikalnom povjereniku, omogućiti neophodan pristup radnom mjestu u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

Poslodavac je također dužan sindikalnom 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 5 (pet) dana prije planiranog dana donošenja te odluke.

Poslodavac je dužan u pismenoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika.

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

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

Članak 109.

Poslodavac je sindikalnom povjereniku ili članu povjereništva dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti

obavlja u radno vrijeme i u opsegu koji ovisi o veličini ustanove i organizaciji rada ustanove.

Članovi povjereništva sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke tijekom radnog vremena ustanove, vodeći 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 plaćene dane za sindikalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 8 dana godišnje.

Članak 110.

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

- prostoriju za sindikalni rad
- 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.

Poslodavac će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojima bi pojedini sindikat u ustanovi bio doveden u povlaštenu ili podređenu položaj.

Članak 111.

Ako Radničko vijeće nije izabrano, njegova prava i obveze, sukladno prisilnim propisima, preuzima sindikalni povjerenik, sukladno sporazumu između 2 sindikata.

U slučaju da sindikalni povjerenici ne postignu sporazum, prava i obveze Radničkog vijeća pripadaju svakom sindikalnom povjereniku u trajanju od 2 (dvije) godine, s tim da funkciju sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća prvi obavlja onaj sindikalni povjerenik koji ima više članova.

Članak 112.

Svaka ozljeda sindikalnog povjerenika nastala za vrijeme obavljanja sindikalnih dužnosti smatra se ozljedom na radu.

XI. RADNIČKO VIJEĆE I ŠTRAJK

Članak 113.

Članovi Radničkog vijeća, članovi sindikata, odnosno sindikalni povjerenik i sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti uključujući i organiziranje štrajka, ali ne u ime radničkog vijeća već isključivo u ime sindikata.

XII. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

1. Mirenje

Članak 114.

Ako nastane kolektivni spor između potpisnika ovog Ugovora koji nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem provest će se postupak mirenja sukladno Zakonu o radu.

U smislu odredaba ovog Ugovora pod kolektivnim radnim sporom podrazumijeva se spor o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora ili drugi sličan spor koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije te neisplate plaće odnosno naknade plaće.

Postupak mirenja provodi jedan miritelj. Miritelj je osoba koju stranke koje su u sporu izaberu s liste miritelja koja se vodi pri Gospodarsko - socijalnom vijeću ili koju sporazumno odrede.

Članak 115.

Postupak mirenja pokreće se na zahtjev bilo koje strane.

Ako se strane u sporu ne dogovore drugačije, postupak mirenja provodi se sukladno važećem Pravilniku o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja kojeg donosi Gospodarsko - socijalno vijeće.

Svaki sporazum koji strane postignu mora biti u pisanom obliku.

Sporazum je sastavni dio Ugovora i dopunjuje ga odnosno mijenja te ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

Stranke mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog miritelja.

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

2. Arbitraža

Članak 116.

Ako je mirenje neuspješno stranke spora mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži.

Arbitraža ima pet članova. Grad imenuje dva člana, Sindikati po jedan svaki a predsjednika svi sporazumno.

U slučaju da se strane ne sporazumiju o imenovanju predsjednika njegovo imenovanje povjerava se Gospodarsko - socijalnom vijeću.

Članak 117.

Postupak pred arbitražom stranke mogu urediti posebnim pravilnikom. Ako stranke postupak pred arbitražom ne uredi posebnim pravilnikom, postupak će se urediti sporazumom stranaka sklopljen nakon nastanka spora.

U sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu stranke će odrediti pitanja koja iznose pred arbitražu.

Arbitraža može odlučiti samo o pitanjima koja se pred nju iznijele stranke spora.

Članak 118.

Ako se radi o sporu o tumačenju ili primjeni zakona, drugoga propisa ili Kolektivnog ugovora, arbitraža će temeljiti svoju odluku na zakonu, drugom propisu ili Kolektivnom ugovoru.

Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora, arbitraža će temeljiti svoju odluku na pravičnosti.

Ako stranke spora u Kolektivnom ugovoru ili sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu ne odrede drugačije, arbitražna odluka mora biti obrazložena.

Protiv arbitražne odluke nije dopuštena žalba.

Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora, arbitražna odluka ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

3. Troškovi

Članak 119.

Troškove mirenja odnosno arbitraže snose obje strane.

XII. ŠTRAJK

Članak 120.

Za vrijeme važenja ovog Ugovora sindikat neće štrajkati radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena, a poštuju se u cijelosti.

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.

Članak 121.

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.

Članak 122.

Upravno vijeće, Ravnatelj predškolske ustanove, Grad Trogir ne smiju sprečavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

Članak 123.

Štrajk se mora najaviti Upravnom vijeću, Ravnatelju predškolske ustanove, Gradu Trogiru 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.

Članak 124.

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.

Članak 125.

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.

Članak 126.

Na prijedlog poslodavca sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka, rukovodeći se načelima da interesi korisnika, djece i njihovih roditelja, ne budu ugroženi.

U slučaju da stranke ne postignu sporazum o Pravilima, primjenjivat će se prisilni propisi i opći akti poslodavca.

Članak 127.

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.

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

Članak 128.

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

XIV. TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 129.

Ugovorne strane obvezuju se osnovati zajedničku komisiju za tumačenje Kolektivnog ugovora u roku od 30 dana od zaključenja ovog istog.

Komisija ima 8 članova od kojih Grad imenuje 4, a svaki sindikat po 2 člana.

Komisija za tumačenje ovog Ugovora:

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

Članak 130.

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

Ugovorne strane su se dužne pridržavati datog tumačenja.

Sjedište komisije je pri Gradu Trogiru.

Članak 131.

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.

Neutralni stručnjak dužan je dati svoje tumačenje u roku od 15 dana.

XV. IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

Članak 132.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

U ime Sindikata prijedlog izmjena i dopuna ovog Ugovora podnosi pregovarački odbor.

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 133.

Najmanje 30 dana prije isteka roka za koji vrijedi ovaj Ugovor strane su obvezne očitovati se o namjeri njegovog produženja odnosno u istom roku pokrenuti postupak za zaključivanje novog Kolektivnog ugovora.

Ako se strana Grad Trogirane očituje, Ugovor se smatra važećim u istoj duljini trajanja.

Svaka ugovorna strana može u pisanom obliku otkazati ovaj Ugovor.

Otkazni rok iznosi tri mjeseca.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 134.

Radnici se upućuju na sve prikladne oblike komunikacije (elektronska pošta, telefonski razgovor, SMS poruke ili korištenje elektronskih sredstava komunikacije – Skype, Teams, WhatsApp, Viber i sl.), time da će navedena sredstva komunikacije važiti jednako kao i pisana komunikacija, a dostava bilo koje isprave putem navedenih komunikacijskih kanala smatra se jednakovrijednom kao i dostava pisanim putem.

Članak 135.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpiše ovlaštenu predstavnik

Grada Trogira i ovlaštenu predstavnik Sindikata radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske te ovlaštenu predstavnik Sindikata obrazovanja, medija i kulture.

Članak 136.

Ovaj Ugovor zaključuje se na određeno vrijeme i vrijedi od 1. lipnja 2023. godine do 31. prosinca 2024. godine.

Članak 137.

Troškove tumačenja odredbi i praćenja primjene ovog Ugovora te pripreme rada i mirovnih komisija i arbitraža strane potpisnici snose svaka u jednoj polovini.

KLASA: 601-01/23-01/1

URBROJ: 2181-13-50/01-23-4

Trogir, 16. lipnja 2023. godine

GRADONAČELNIK

Ante Bilić, dipl.inž.građ., v.r.

Na temelju članka 51. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22, 101/23 i 145/23), Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23) te Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14 i 26/15) GRAD TROGIR, Trg Ivana Pavla II, Trogir, OIB: 84400309496, kojeg zastupa gradonačelnik Ante Bilić (s jedne strane) i SINDIKAT RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE, Zagreb, Trg Republike Hrvatske 4, OIB:28820458878, kojeg

zastupa predsjednica Iskra Vostrel Prpić (s druge strane) SINDIKAT OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV/br.2., OIB: 33244657811, kojeg zastupa predsjednica Božica Žilić, (s druge strane)

I. Dodatak Kolektivnom ugovoru za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za Grad Trogir

Članak 1.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da su dana 16. lipnja 2023. godine zaključile Kolektivni ugovor za djelatnost ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja za Grad Trogir (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor), KLASA: 601-01/23-01/1, URBROJ: 2181-13-50/01-23-4.

Članak 2.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da se u Kolektivnom ugovoru iza članka 78. Dodaje članak 78.a koji glasi:

“Radnik ima pravo na novčanu paušalnu nagradu za podmirivanje troškova prehrane tijekom rada u neoporezivom iznosu od 100,00 eura mjesečno.

U slučaju da je radnik tijekom mjeseca radio manje od 20 (dvadeset) dana, novčana paušalna naknada umanjuje se za 5,00 eura po danu za dane godišnjeg odmora, roditeljnog dopusta, privremene spriječenosti za rad i druge dane kada radnik nije u obvezi rada.”

Članak 3.

Sve ostale odredbe dogovorene u Kolektivnom ugovoru ostaju neizmijenjene.

Članak 4.

Ovaj Dodatak Kolektivnom ugovoru sačinjen je u šest (6) primjerka od kojih svaka strana zadržava po dva (2) primjerka.

Članak 5.

U znak prihvatanja odredaba ovog Dodatka Kolektivnom ugovoru, ugovorne strane isti vlastoručno potpisuju.

Ovaj Dodatak Kolektivnom ugovoru primjenjivat će se od 1. srpnja 2024. godine.

KLASA: 601-01/23-01/1

URBROJ: 2181-13-50/01-24-18

Trogir, 19. srpnja 2024. godine

GRADONAČELNIK

Ante Bilić, dipl.inž.građ., v.r.

Na temelju članka 51. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22 i 101/23) dalje u tekstu: ZPOO, članka 192. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23) dalje u tekstu: ZOR i Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15) GRAD TROGIR, Trg Ivana Pavla II, Trogir, OIB: 84400309496, kojeg zastupa gradonačelnik Ante Bilić (s jedne strane) i SINDIKAT RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE, Zagreb, Trg Republike Hrvatske 4, OIB:28820458878, kojeg zastupa predsjednica Iskra Vostrel Prpić (s druge strane) i SINDIKAT OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE, Trg Kralja Petra Krešimira IV. br.2, Zagreb, kojeg zastupa predsjednica Božica Žilić (s druge strane) sklopili su dana 20. prosinca 2024.godine

II. Dodatak Kolektivnom ugovoru za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za Grad Trogir

Članak 1.

Utvrđuje se da je između ugovornih strana dana 16. lipnja 2023. godine zaključen Kolektivni ugovor za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za Grad Trogir KLASA: 601-01/23-01/1, URBROJ: 2181-13-50/01-23-04 (dalje u tekstu: Kolektivni ugovor), a dana 19. srpnja 2024. godine I. Dodatak Kolektivnom ugovoru za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja za Grad Trogir KLASA: 601-01/23-01/1, URBROJ: 2181-13-50/01-24-18.

Članak 2.

Članak 45. mijenja se i glasi:

„Popis koeficijenata složenosti radnih mjesta sastavni su dio ovog Kolektivnog ugovora i glase:

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENTI
1.RAVNATELJ	
1.1.RAVNATELJ (VSS)	2,80
1.2. RAVNATELJ (VŠS)	2,60
2. STRUČNO-PEDAGOŠKI POSLOVI	
2.1.PEDAGOG, PSIHOLOG, DEFEKTOLOG, LOGOPED, EDUKACIJSKI REHABILITATOR, MAG. RANOG I PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA, KINEZILOG, s položenim stručnim ispitom	2,01
2.2.PEDAGOG, PSIHOLOG, DEFEKTOLOG, LOGOPED, EDUKACIJSKI REHABILITATOR, MAG. RANOG I PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA, KINEZILOG, bez položenog stručnog ispita	1,81
2.3.ODGOJITELJ (VŠS), s položenim stručnim ispitom	2,01
2.4.ODGOJITELJ (VŠS), bez položenog stručnog ispita	1,81
2.5.ODGOJITELJ BEZ ODGOVARAJUĆE STRUČNE SPREME	1,55
2.6.ZDRAVSTVENI VODITELJ (VSS), s položenim stručnim ispitom	2,01
2.7.ZDRAVSTVENI VODITELJ (VSS), bez položenog stručnog ispita	1,81
2.8.ZDRAVSTVENI VODITELJ (VŠS), s položenim stručnim ispitom	2,01
2.9.ZDRAVSTVENI VODITELJ (VŠS), bez položenog stručnog ispita	1,81
2.10.MEDICINSKI TEHNIČAR	1,55
3.PRAVNI, ADMINISTRATIVNI I RAČUNOVODSTVENO-FINANCIJSKI POSLOVI	
3.1.VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VSS)	2,01
3.2.VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VŠS)	2,01
3.3.TAJNIK (VSS)	2,01
3.4.TAJNIK (VŠS)	2,01
3.5.REFERENT OBRAČUNA PLAĆA-LIKVIDATOR-BLAGAJNIK	1,70
3.6.EKONOM	1,43
3.7.ADMINISTRATOR	1,43
3.9.VODITELJ PROJEKTA	Ugovorena plaća
3.10.FINANCIJSKI ADMINISTRATOR	Ugovorena plaća
4.POMOĆNO-TEHNIČKI POSLOVI	
4.1.GLAVNI KUCHAR	1,43
4.2.KUCHAR	1,30
4.3.POMOĆNI DJELATNIK ZA NJEGU, SKRB I PRATNJU	1,15
4.4.DOMAR-VOZAČ-LOŽAČ	1,25
4.5.SPREMAČ	1,15

Članak 3.

Članak 67. mijenja se i glasi:

„Radniku prilikom odlaska u mirovinu (starosna, prijevremena i invalidska) pripada otpremnina ako je neprekidno radio kod ovog poslodavca najmanje 2 godine, u visini 1/3 njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca prije odlaska u mirovinu za svaku navršenu godinu staža kod ovog poslodavca. Ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od 6 prosječnih mjesečnih bruto plaća koje je radnik ostvario u 3 mjeseca prije prestanka radnog odnosa.“

Članak 4.

Članak 72. stavak 4. mijenja se i glasi:

„Naknada iz prethodnih stavaka isplaćuje se u maksimalnom neoporezivom iznosu, a u izostanku istog u visini jedne proračunske osnovice.“

Članak 5.

Članak 78.a mijenja se i glasi:

„Radnik ima pravo na novčanu paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane radnika u neoporezivom iznosu od 100 eura mjesečno, bez obzira na razdoblje godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad, do primjene članka 2. ovog Dodatka II. Kolektivnom ugovoru, nakon čega ovaj članak prestaje važiti.“

Članak 6.

Produljuje se primjena Kolektivnog ugovora do 31. prosinca 2026. godine.

Članak 7.

Smatra se da je II. Dodatak Kolektivnom ugovoru zaključen kada istoga potpišu ovlaštene predstavnici ugovorenih strana, a primjenjuju se od 01. siječnja 2025. godine.

Članak 8.

Ovlaštene predstavnici ugovorenih strana izjavljuju da su pročitali gornje odredbe, da su im one jasne i da su s njima suglasni, te ih u znak suglasnosti potpisuju.

Članak 9.

Ovaj Dodatak Kolektivnom ugovoru sastavljen je u sedam (7) primjeraka, od kojih sindikati zadržavaju svaki po dva (2) primjerka, Osnivač i poslodavac 2 (dva) primjerka, a 1 (jedan) primjerak se dostavlja nadležnom tijelu.

KLASA: 601-01/23-01/1

URBROJ: 2181-13-50/01-24-22

Trogir, 20. prosinca 2024. godine

GRADONAČELNIK

Ante Bilić, dipl.inž.građ., v.r.