

SLUŽBENI GLASNIK

SISAČKO-MOSLAVAČKE ŽUPANIJE



Sisak, 26.travnja 2012.

Broj 7./12.

SADRŽAJ:

GRAD SISAČ

1. Kolektivni ugovor za zaposlene u u ustanovama kulture Grada Siska
2. Kolektivni ugovor za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja
3. Kolektivni ugovor za radnike u Športsko-rekreacijskom centru Sisak

Temeljem članka 253. Zakona o radu (NN 149/09, 61/11),

GRAD SISAK, kao osnivač i vlasnik ustanova u kulturi, kojeg zastupa gradonačelnik Dinko Pintarić, dipl.iur., s jedne strane

i

HRVATSKI SINDIKAT DJELATNIKA U KULTURI sa sjedištem u Zagrebu, kojeg zastupa glavna tajnica Ljubica Pilić, dipl.oec., s druge strane, sklopili su sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U USTANOVAMA KULTURE GRADA SISA

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 ustanovama kulture kojima je osnivač i vlasnik Grad Sisak: Gradski muzej Sisak, Narodna knjižnica i čitaonica Vlado Gotovac Sisak i Dom kulture Kristalna kocka vedrine (u daljnjem tekstu: ustanove kulture).

Članak 2.

Pod pojmom „poslodavac“ u smislu ovog Ugovora su ustanove kulture kojima je osnivač i vlasnik Grad Sisak.

Pod pojmom „sindikata“ u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi ili, na temelju njegove odluke, ovlaštena sindikalna podružnica.

Pod pojmom „radnika“ podrazumijevaju se radnici u ustanovama kulture, zaposleni na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom i radnici koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

Članak 3.

Odredbe ovog ugovora primjenjuju se uvijek osim ako je Zakonom, ugovorom o radu ili drugim Kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje na radnike iz čl. 1. ovog Ugovora, neko pravo regulirano povoljnije za radnike.

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;
- mirnog rješavanja sporova.

Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale, niti bile poznate u trenutku sklapanja ovog Ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredbi Ugovora izvršavati, ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obvezuje se da će drugoj strani predložiti izmjene ovog Ugovora.

Članak 5.

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

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

Radnici se zapošljavaju putem natječaja ili oglasa, kada je to propisano Zakonom ili općim aktom poslodavca.

Članak 7.

Radni odnos se 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 radnik dolazi u kontakt pri izvršenju ugovornih obveza.

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

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, kada za to postoji stvaran i važan razlog, a osobito ako se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika;
- privremenom povećanju opsega poslova;
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba;
- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ili oglasa, ali ne duže od 90 dana;
- poslovima za koje se ne raspisuje natječaj, a na oglas se ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete. S osobom koja te uvjete ne ispunjava sklapa se ugovor o radu na određeno vrijeme do zapošljavanja osobe koja ispunjava propisane uvjete,
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Članak 8.

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

- radi zamjene jednog ili više privremeno nenazočnih radnika – do njihova povratka na rad;
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja – do završetka provedbe programa
- radi obavljanja poslova za koje radnik nema propisane uvjete – dok se na natječaj, odnosno oglas koji se ponavlja svake godine ne javi osoba koja ispunjava tražene uvjete.

Članak 9.

Osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa utvrđenih zakonom, poslodavac može za svako radno mjesto općim aktom utvrditi i posebne uvjete.

Probni rad

Članak 10.

Pri zasnivanju radnog odnosa poslodavac će, kada ga Zakon na to obvezuje ili kada smatra da je to potrebno, izvršiti provjeru stručnih i radnih sposobnosti radnika kroz institut probnog rada, koji može trajati najduže 6 mjeseci, i to:

- do mjesec dana za poslove za koje se traži do III. stupnja stručne spreme,
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme,
- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži V. i VI. stupanj stručne spreme,
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme ili više.

Trajanje probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu, a može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolesti i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, pod uvjetom da je bio odsutan najmanje deset dana.

Članak 11.

Probni rad radnika tijekom probnog roka prati komisija od tri člana, od kojih dva člana imenuje poslodavac, a jednog člana sindikat.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao radnik čije se radne i stručne sposobnosti provjeravaju.

Komisija za praćenje probnog rada radnika dužna je, najkasnije deset dana prije isteka probnog roka, dostaviti poslodavcu ocjenu o radnikovoj radnoj i stručnoj sposobnosti i izjasniti se o tome je li radnik udovoljio uvjetima probnog rada.

Ako po ocjeni komisije radnik nije udovoljio uvjetu probnog rada, poslodavac mu može redovito otkazati ugovor o radu uz otkazni rok od sedam dana.

Ako poslodavac ne dostavi otkaz najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatra se da je radnik zadovoljio uvjetima probnog rada.

Priravnici

Članak 12.

Ugovor o radu može se sklopiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalan rad, na poslovima za koje se školovao.

Priravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži od IV. do VII. stupnja stručne spreme.

Članak 13.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:

- do 6 mjeseci za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme
- do 9 mjeseci za poslove za koje se traži V. i VI. stupanj stručne spreme
- do 12 mjeseci za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme.

Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada pravo na osnovnu plaću umanjenu za najviše 50%, a najmanje 30% od osnovne plaće radnog mjesta njegove stručne spreme.

Članak 14.

Priravnik mora imati mentora i dobiti plan i program obučavanja.

Članak 15.

Priravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Priravnik mora dobiti ispitni program i popis ispitne literature.

Prije polaganja stručnog ispita prvi put, pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:

- pet radnih dana za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme
- sedam radnih dana za poslove za koje se traži V. i VI. stupanj stručne spreme
- deset radnih dana za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme.

Članak 16.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još u jednom roku, koji ne može biti kraći od 15 dana, a ako ni tada ne položi, prestaje mu radni odnos istekom

posljednjeg dana roka za polaganje ispita ako je s pripravnikom sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, odnosno može mu se redovito otkazati ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

RADNO VRIJEME

Članak 17.

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

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet, odnosno šest radnih dana u tjednu, ovisno o vrsti poslova i potrebama ostvarivanja programa poslodavca.

Odluku o tjednom i dnevnom rasporedu radnog vremena donosi ravnatelj

Članak 18.

Raspored radnog vremena radnika koji rade skraćeno radno vrijeme zbog njege hendikepiranog djeteta određuje se sporazumom između nadležnog tijela poslodavca i radnika koji rade skraćeno radno vrijeme.

ODMORI I DOPUSTI

Članak 19.

Radnici koji rade najmanje 6 sati dnevno imaju pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta.

Stanka se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac.

Članak 20.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata. Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje sljedi.

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

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz st. 2. ovog članka, može se koristiti naknadno prema odluci poslodavca.

Radniku se, u svakom slučaju, mora osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

Godišnji odmor

Članak 21.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, u što je uračunato 20 radnih dana. Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 radnih dana, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

a) prema dužini radnog staža

- do 5 godina	1 radni dan
- od 6 do 10 godina	2 radna dana
- od 11 do 15 godina	3 radna dana
- od 16 do 20 godina	4 radna dana
- od 21 do 25 godina	5 radnih dana

- od 26 do 30 godina	6 radnih dana
- od 31 do 35 godina	7 radnih dana
- više od 35 godina	8 radnih dana
b) prema složenosti poslova	
- poslovi za koje se traži VSS	5 radnih dana
- poslovi za koje se traži VŠS	4 radna dana
- poslovi za koje se traži SSS, VKV ili KV	3 radna dana
- poslovi za koje se traži PK, NK	2 radna dana
c) prema posebnim socijalnim uvjetima	
- roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete	po 1 radni dan
- samohranom roditelju djeteta do 15 godina	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu	3 radna dana
- za rad u smjenama	2 radna dana
- invalidu	3 radna dana.

Godišnji odmor svakog radnika, utvrđen prema kriterijima iz prethodnog stavka ne može trajati duže od 30 radnih dana.

Članak 22.

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

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

Članak 23.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela. Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna, odnosno 10 radnih dana, u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje dva dana ranije.

Članak 24.

Poslodavac je dužan donijeti plan, odnosno raspored korištenja godišnjeg odmora za svaku kalendarsku godinu.

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

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora poslodavac će utvrđivati prvenstveno u skladu s potrebama posla i organizacijom rada, pri čemu će uzeti u obzir i iskazane želje i potrebe radnika.

Članak 25.

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 prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz prethodnog stavka ovog 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.

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

Članak 26.

Iznimno od odredbe čl. 59. Zakona o radu, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Plaćeni dopust

Članak 27.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust do najviše 10 radnih dana tijekom kalendarske godine, za sljedeće slučajeve:

- sklapanje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, unuka	5 radnih dana
- smrt braće, sestara, djeda ili bake, te roditelja supružnika	2 radna dana
- selidbe na udaljenosti veću od 50 km	3 radna dana
- selidbe u istom mjestu	2 radna dana
- elementarnih nepogoda	5 radnih dana
- teške bolesti člana uže obitelji (supružnika, djece)	3 radna dana
- za dobrovoljno davanje krvi	2 radna dana
- za nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama	1 radni dan

U slučaju kada je radnik upućen na školovanje ili osposobljavanje po nalogu i za potrebe poslodavca, pravo na plaćeni dopust, kao i druga prava i obveze tijekom i nakon prestanka školovanja, odnosno osposobljavanja, regulirati će se posebnim ugovorom sklopljenim između poslodavca i radnika.

Radnik je dužan pravodobno i prema okolnosti slučaja izvijestiti poslodavca o vremenu korištenja

plaćenog dopusta, a za slučaj dobrovoljnog davanja krvi, dužan je korištenje dopusta dogovoriti s poslodavcem.

Korištenje prava na plaćeni dopust u slučajevima utvrđenim stavkom 1. ovog članka, radnik ostvaruje isključivo u vrijeme nastupa okolnosti po osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

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

Radnik ne ostvaruje pravo na plaćeni dopust ukoliko okolnosti utvrđene stavkom 1. ovog članka nastupe kada radnik ne radi zbog korištenja slobodnih dana, godišnjeg odmora, bolovanja, neplaćenog dopusta ili drugih opravdanih slučajeva odsutnosti s rada.

Članak 28.

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

Neplaćeni dopust

Članak 29.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u toku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 10 dana za pripremanje i 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 st. 1. ovog članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

Članak 30.

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

Kada to okolnosti zahtijevaju, neplaćeni dopust u slučajevima iz st. 1. ovog članka može se odobriti radniku i u trajanju dužem od 30 dana.

Članak 31.

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).

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI RADNIKA I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 32.

Poslodavac je dužan osigurati uvjete zdravlja i sigurnosti radnika na radu, te poduzeti mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući mjere za sprječavanje 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 33.

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

- biti izviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenja mjera zaštite na radu
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima radnika čiji je povjerenik
- pozvati inspektora rada kada ocjeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac propušta ili to 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 radnike na rad na siguran način.

Članak 34.

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

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji 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 ovog članka ne primjenjuju se u slučaju rata ili neposredne ratne opasnosti, kao i u slučaju elementarnih nepogoda i katastrofa.

Članak 35.

Poslodavac će, ako za to postoje financijske mogućnosti, osigurati sistematski zdravstveni pregled za sve radnike u razdoblju od svake tri godine.

Članak 36.

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

Zaštita radnika sa smanjenom radnom sposobnosti**Članak 37.**

Kada se tijekom radnog vijeka radniku smanjuje njegova radna sposobnost zbog godina starosti, povrede na radu, invaliditeta, profesionalne ili druge bolesti, a do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje mu 5 godina života ili 5 godina radnog staža, osigurat će mu se povoljniji uvjeti rada (rad na lakšim, odnosno jednostavnijim poslovima i sl.) bez smanjenja plaće koju je radnik ostvarivao u vrijeme prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

Članak 38.

Naknada plaće koja radniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili radniku od dana utvrđene opasnosti od nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može se isplatiti u iznosu nižem od plaće koju je radnik ostvarivao u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

Zaštita privatnosti radnika**Članak 39.**

Radnici su obvezni poslodavcu ili za to ovlaštenoj osobi, dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblast rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke: za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva.

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihovih obitelji vođenje kojih je propisano Zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava iz rada i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog i mirovinskog osiguranja.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 40.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja podatke o radnicima smije prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

Zaštita dostojanstva radnika**Članak 41.**

Poslodavac je dužan radniku osigurati zaštitu od izravne ili neizravne diskriminacije 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.

Poslodavac je dužan za vrijeme obavljanja poslova štiti dostojanstvo radnika tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju od nadređenih osoba ili suradnika, te osoba s kojima redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova. Ova zaštita uključuje poduzimanje mjera i postupaka kao što su zabrana rada radnicima koji su pod utjecajem alkohola i drugih sredstava ovisnosti, propagiranje pristojnog ponašanja, sprječavanje svakog izazovnog ponašanja, upozorenja radnicima koji uznemiravaju ili spolno uznemiravaju druge radnike i sl.

Članak 43.

Uznemiravanje je svako neželjeno verbalno ili neverbalno ponašanje, uključujući i ono spolne naravi, koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva, te koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, što podrazumijeva osobito:

- neprimjerene tjelesne kontakte spolne naravi
- nedolične prijedloge spolne ili druge naravi
- uznemiravajuće telefonske pozive
- korištenje nedoličnih izraza i tona u ophođenju
- zahtjeve za obavljanjem poslova kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj.

Članak 44.

Poslodavac je dužan radniku osigurati zaštitu od specifičnog oblika ponašanja jedne ili skupine osoba, kojim se radnika sustavno psihički zlostavlja i ponižava s ciljem ugrožavanja ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta (mobing).

Članak 45.

Radnik je dužan ponašati se u skladu s zahtjevima svog radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemirava druge suradnike, te u granicama svojih ovlasti spriječiti uznemiravanje od drugih radnika i trećih osoba, kao i o uznemiravanju obavijestiti poslodavca.

Članak 46.

Za primanje i rješavanje pritužbi radnika vezanih uz postupak zaštite dostojanstva nadležan je poslodavac, odnosno osoba koju poslodavac za to ovlasti.

Postupak zaštite dostojanstva radnika koji je podnio prijavu zbog uznemiravanja, povjerljive je naravi i provodi se sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 47.

Radnik podnosi prijavu o uznemiravanju pisano ili usmeno. O usmenoj pritužbi sastavlja se bilješka koju potpisuje radnik koji je pritužbu podnio.

Poslodavac ili za to ovlaštena osoba je dužan, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprječavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije sljedećeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe pozvati radnika protiv kojega je podnesena pritužba da se očituje. O očitovanju se sastavlja bilješka koju taj radnik potpisuje.

Poslodavac ili za to ovlaštena osoba će provesti i druge radnje, poput suočavanja radnika koji je podnio pritužbu i radnika na kojeg se pritužba odnosi, saslušanja drugih osoba koje imaju saznanja o činjenicama vezanim uz pritužbu i dr., radi utvrđivanja osnovanosti navoda iz pritužbe.

Članak 48.

O svim radnjama u postupku po pritužbi sastavlja se zapisnik na temelju kojega poslodavac, ako je utvrđeno uznemiravanje, predlaže mjere za zaštitu dostojanstva radnika i sprječavanje daljnjeg uznemiravanja, koje obuhvaćaju:

- izmjenu rasporeda rada na način da se izbjegne istovremeni rad uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje
- razmještaj radnika u poslovnim prostorijama na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i onoga koji je izvršio uznemiravanja u zajedničkom prostoru
- usmeno upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje, o čemu će se sastaviti zabilješka
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje uz najavu mogućnosti otkaza u slučaju nastavka uznemiravanja
- otkaz ugovora o radu radniku koji je izvršio uznemiravanje.

Članak 49.

U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od osobe koja nije u radnom odnosu kod poslodavca, ovlaštena osoba, odnosno poslodavac, uzimajući u obzir sve utvrđene okolnosti prijavljenog slučaja, može:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će, u slučaju ponovnog uznemiravanja, poduzeti mjere za sprječavanje istog i zaštitu dostojanstva radnika
- obavijestiti poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanje konkretnih mjera kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje
- obavijestiti nadležnu policijsku postaju.

PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

Članak 50.

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, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodaci na plaću su uvećanja plaće po osnovama propisanim ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 51.

Osnovica za izračun osnovne mjesečne plaće radnika, utvrđuje se u visini osnovice za obračun plaće službenika i namještenika u upravnim tijelima Grada Siska.

U slučaju promjene obračunske osnovice za zaposlene u upravnim tijelima Grada Siska, u istom će se iznosu i s istim rokom primjene promijeniti obračunska osnovica za zaposlene u ustanovama kulture kojima je osnivač i vlasnik Grad Sisak.

Članak 52.

Za radnike ustanova kulture utvrđuju se sljedeći najniži koeficijenti:

RADNA MJESTA**KOEFICIJENT****I. GRADSKI MUZEJ SISAK****VSS**

Viši kustos	3,02
Viši muzejski pedagog	3,02
Viši muzejski dokumentarist	3,02
Viši restaurator	3,02
Viši knjižničar	3,02
Viši informatičar	3,02
Kustos	2,85
Muzejski pedagog	2,85
Muzejski dokumentarist	2,85
Restarurator	2,85
Dip. knjižničar	2,85
Informatičar	2,85
Savjetnik za marketing	2,85

SSS

Viši fotograf	2,22
Muzejski tehničar	1,95
Preparator	1,95
Fotograf	1,95
Tajnik-blagajnik	1,95
Računovodstveni referent	2,16
Domar -ložac	1,60

PKV-NK

Domar	1,39
Spremačica	1,39

II. NARODNA KNJIŽNICA I ČITAONICA VLADO GOTOVAC**VSS**

Viši knjižničar	3,02
Diplomirani knjižničar	2,85
Voditelj multimedije	2,85
Voditelj Zavičajne zbirke	2,85
Urednik nakladničke djelatnosti	2,85
Suradnik u Matičnoj službi	2,85
Odgajatelj u odjelu igraonice	2,85

VŠS

Knjižničar	2,43
Računovođa	2,43
Tajnik administrator	2,43
Odgajatelj u odjelu igraonice	2,43
Animator-propagandist	2,43
Suradnik u održavanju računalne opreme	2,43

SSS

Pomoćni knjižničar	1,95
Suradnik u održavanju računalne opreme	1,95
Administrator-blagajnik	1,95

NSK-NK

Čistačica-dostavljačica	1,39
-------------------------	------

III. DOM KULTURE „KRISTALNA KOCKA VEDRINE“**VSS**

Umjetnički voditelj	2,85
Voditelj dramskog studija-dramski pedagog	2,85
Voditelj marketinga	2,85
Stručni suradnik za marketing	2,85
Dramski glumac-pedagog	2,85
Voditelj tehnike	2,85
Urednik glazbeno-scenske djelatnosti	2,85
Urednik programa za djecu i mlade	2,85

VŠS

Voditelj računovodstva	2,43
Stručni suradnik za marketing	2,43
Dramski glumac-pedagog	2,43
Voditelj filmske umjetnosti	2,43
Izvršni producent-ekonom	2,43
Stručni suradnik za glazbu i glazbene udruge	2,43

SSS

Tajnik administrator	1,95
Knjigovođa	1,95
Stručni suradnik za marketing	1,95
Suradnik za prodaju	1,95
Voditelj programa za ples-plesni pedagog	1,95
Inspicijent	1,95

Majstor tona	1,95
Majstor rasvjete	1,95
Majstor pozornice	1,95
Tehničar pozornice	1,95
Voditelj marketinga	1,95
Operater rasvjete	1,95
Tehničar tona	1,95
Krojač-garderobjer	1,95
Rekviziter	1,95
Frizer-šminker	1,95
Kinooperater	1,95
Biljeter-domaćica	1,95

NSK-NK

Spremačica	1,39
Biljeter-domaćica	1,39

Koeficijenti radnih mjesta ne mogu biti niži od utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom, a povećanje istih može biti predmet aneksa ovog ugovora, ovisno o proračunskim mogućnostima.

Članak 53.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za protekli mjesec.

Razdoblja isplate plaće ne mogu biti duža od 30 dana.

Članak 54.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti obustave iz plaće (kredit, sindikalne članarine, osiguranje, uzdržavanje i sl.).

UVEĆANJE PLAĆE**Članak 55.**

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom, ako je dan tjednog odmora	25%
- za rad nedjeljom	35%
- za rad na dane blagdana, praznika i neradnih dana utvrđenih Zakonom	150%
- za rad u drugoj smjeni ukoliko zaposlenik radi naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu u prvoj i drugoj smjeni	10%
- za rad noću	40%

Pravo na povećanje plaće iz prethodnog stavka radnik ostvaruje samo za sate rada odrađene u uvjetima iz stavka 1. ovog članka.

Dodaci na plaću iz ovog članka međusobno se ne isključuju.

Umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne dane prema

ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada), te mu se u tom slučaju izdaje rješenje u kojem se navodi broj slobodnih dana i vrijeme korištenja, kao i vrijeme kada je taj prekovremeni rad ostvaren.

Članak 56.

Za postignuti znanstveni stupanj, ako je u svezi s poslovima koje radnik obavlja ili s djelatnošću poslodavca, koeficijent određen člankom 52. ovog ugovora, uvećat će se:

- za magistre znanosti 8%
- za doktore znanosti 15%.

Članak 57.

Za obavljanje poslova voditelja, pripadajući koeficijent radnika određen čl. 52. ovog ugovora, uvećat će se za 0,20 koeficijenta.

Članak 58.

Radniku se uvećava koeficijent složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u ustanovama kulture, i to za:

- 20 do 29 godina 4%
- 30 do 34 godine 8%
- 35 i više godina 10%.

Članak 59.

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

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje poslodavac. Poslodavac je dužan omogućiti sindikalnom povjereniku uvid u dokumentaciju o obračunu plaća i uplati doprinosa za mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Članak 60.

Kada radnik obavlja poslove odgovornijeg radnog mjesta u zamjeni, pripada mu plaća tog radnog mjesta.

Članak 61.

Radniku se može isplatiti stimulativni dio plaće, ako je to predviđeno odlukom poslodavca i ako su za to osigurana posebna sredstva.

NAKNADA PLAĆE

Članak 62.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio, kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- sudjelovanja na seminarima i sličnih obveza
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika.

Članak 63.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u visini od 90% od njegove plaće ostvarene u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem je započeto bolovanje. Za razdoblje bolovanja nakon 42 dana, radniku se naknada plaće obračunava sukladno propisima zdravstvenog osiguranja.

Naknada u visini 100% plaće prethodnog mjeseca pripada radniku koji koristi bolovanje zbog

povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Jubilarna nagrada

Članak 64.

Radnici imaju pravo na isplatu jubilarne nagrade za navršениh 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 i 45 godina radnog staža kod poslodavca –ustanovi kulture, u visini najvišeg neoporezivog iznosa koji je za tu namjenu utvrđen poreznim propisima.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz st. 1. ovog članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Otpremnine

Članak 65.

Radnik kojemu radni odnos prestaje zbog odlaska u mirovinu, ima pravo na otpremninu u visini koja poreznim propisima utvrđena kao neoporeziva.

Članak 66.

Radniku kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, radnicima koji su Programom proglašeni viškom, a kojima nedostaje do 5 godina života ili 5 godina radnog staža do ispunjenja uvjeta za starosnu mirovinu, u slučaju prestanka radnog odnosa po osnovi prestanka potrebe za njihovim radom ostvaruju pravo na otpremninu u visini 1 (jedne) prosječne plaće radnika ostvarene u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu neprekidnog staža kod poslodavca.

Članak 67.

Otpremnine iz čl. 65. i 66. ovog Kolektivnog ugovora isplaćuju se u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Potpore i pomoći

Članak 68.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika, u visini tri najniže neto plaće u Gradu Sisku isplaćene u prethodnoj godini
- smrti supružnika, djeteta ili roditelja, u visini jedne najniže neto plaće u Gradu Sisku isplaćene u prethodnoj godini.

Članak 69.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana, jednom godišnje u visini dvije najniže neto plaće u Gradu Sisku isplaćene u prethodnoj godini;
- postojanja teške invalidnosti radnika, odnosno supružnika ili djeteta radnika, u visini jedne najniže neto plaće u Gradu Sisku isplaćene u prethodnoj godini, i to jednom godišnje za vrijeme postojanja teške invalidnosti koja se kod radnika i supružnika utvrđuje rješenjem HZMO-a i mora iznositi najmanje 50%, dok se kod djeteta utvrđuje rješenjem Centra za socijalnu skrb donesenog u postupku kojim se utvrđuje postojanje težeg oštećenja zdravlja.

Radnik ne može ostvariti pravo na pomoć za slučaj postojanja invalidnosti supružnika, ako supružnik to pravo ostvaruje kod svog poslodavca;

- nabave medicinskih pomagala koji su prijeko potrebni za održavanje života i životnih funkcija radnika, djeteta ili supružnika, i to jednom godišnje u visini stvarnih troškova, a najviše u visini jedne najniže neto plaće u Gradu Sisku isplaćene u prethodnoj godini. Medicinska pomagala kao što su naočale, zubne proteze, tlakomjeri, aparati za mjerenje šećera u krvi, elastične čarape i sl. ne smatraju se prijeko potrebnim za održavanje života i životnih funkcija;
- pokriva participacije u liječenju, odnosno kupnju prijeko potrebnih lijekova za radnika, supružnika ili djeteta, jednom godišnje u visini stvarnih troškova, a najviše u visini jedne najniže neto plaće u Gradu Sisku isplaćene u prethodnoj godini. Stvarni troškovi dokazuju se dostavom računa uz podnijeti zahtjev;
- za uklanjanje posljedica elementarne nepogode na objektu za stanovanje u visini jedne prosječne neto plaće u Gradu Sisku isplaćene u prethodna tri mjeseca, jednom godišnje.

Troškovi prijevoza na posao i s posla

Članak 70.

U svrhu pokriva troškova prijevoza radnika na posao i s posla, poslodavac se obvezuje snositi trošak cijene mjesečne karte za korištenje javnog gradskog ili međugradskog prijevoza.

Troškove iz predhodnog stavka, poslodavac će podmirivati kupnjom mjesečnih karata od ovlaštenog javnog prijevoznika, koje je dužan uručiti radnicima najkasnije zadnjeg dana u mjesecu za naredni mjesec.

Iznimno od odredbe st. 1. i 2. ovog članka, u slučaju kada na relaciji mjesta prebivališta radnika i mjesta rada nije organiziran javni prijevoz, poslodavac će radniku isplatiti naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza na približno sličnim relacijama.

Dar za djecu

Članak 71.

U povodu Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon djetetu do 15 godina starosti, u visini neoporezivog iznosa.

Ovo pravo se ostvaruje po radniku za dijete koje je evidentirano kao porezna olakšica na poreznoj kartici radnika.

Prigodne nagrade (regres i božićnica)

Članak 72.

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od 1.250,00 kn, a koji se se poslodavac obvezuje isplatiti do 1. srpnja tekuće godine.

Radnik ima pravo na božićnicu u visini od 1.250,00 kn, koja se isplaćuje najkasnije do 24. prosinca tekuće godine.

Dar u naravi

Članak 73.

Radnik ima pravo na prigodan dar u naravi povodom Uskrsa, u vrijednosti neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 74.

U slučaju redovitog otkaza primjenjuju se otkazni rokovi utvrđeni Zakonom o radu.

Članak 75.

Poslodavac može redovito otkazati radniku iz poslovno uvjetovanih, osobno uvjetovanih i skrivljenih razloga, na način i u postupku propisanom Zakonom o radu.

Članak 76.

Pod skrivljenim ponašanjem podrazumijevaju se povrede obveza iz radnog odnosa, te kršenje odredbi ugovora o radu, ovog kolektivnog ugovora, Pravilnika o radu, Zakona o radu i svih drugih propisa koji se primjenjuju u djelatnosti poslodavca, a osobito:

- neizvršavanje, nesavjesno i nepravodobno izvršavanje radnih obveza
- nezakoniti rad i nezakonito i neodgovorno raspolaganje sredstvima rada, krađa
- zlouporaba položaja i prekoračenje ovlasti
- zlouporaba bolovanja
- neopravdani izostanak s posla ili samovoljno napuštanje posla
- odavanje poslovne tajne
- povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije i drugih opasnih tvari
- povreda propisa i odredbi ovog Ugovora koje reguliraju zaštitu na radu
- neopravdano odbijanje izvršenja zadatka
- neuljudno ponašanje prema suradnicima i osobama s kojima dolazi u kontakt u obavljanju poslova i radnje kojima nanosi štetu ugledu poslodavca
- grubo ometanje radnika u obavljanju radnih zadataka
- uznemiravanje i spolno uznemiravanje drugih radnika
- unošenje, konzumiranje ili dolazak na posao pod utjecajem alkohola ili opojnih droga
- davanje neistinitih podataka radi ostvarivanja materijalnih prava
- ostale povrede obveza iz radnog odnosa zbog kojih nastavak radnog odnosa nije moguć.

U slučaju skrivljenog ponašanja iz stavka 1. ovog članka, a ovisno o vrsti i težini počinjene povrede radne obveze, poslodavac može radniku redovito, odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu

DOSTAVLJANJE ODLUKA I DRUGIH PISMENA

Članak 77.

Dostavljanje otkaza, pisanih upozorenja i drugih pismena koja se odnose na pojedinačna prava i obveze radnika, obavlja se, u pravilu, njihovim neposrednim uručanjem radniku u prostorijama poslodavca, uz naznaku datuma i uz potpis radnika kojim potvrđuje da je primio pismo.

Ako radnik odbije primiti pismo, osoba koja obavlja dostavu će o tome napraviti zabilješku, s naznakom datuma, a pismo će istog dana staviti na oglasnu ploču poslodavca. Ovime se smatra da je toga dana pismo uručeno radniku.

Kad se pismo dostavlja radniku preporučenom pošiljkom, pa se isto vrati zbog toga što je radnik odbio primiti ili zbog netočne adrese ili s naznakom "nije tražio" ili "nije podigao pošiljku", takva dostava i sve daljnje dostave obavljat će se stavljanjem pismena na oglasnu ploču poslodavca. Dostava se smatra obavljenom nakon isteka roka od 3 dana od dana oglašavanja.

Članak 78.

O pitanjima koja se ne odnose na pojedinačno pravo radnika, radnici se obavještavaju putem oglasne ploče.

UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 79.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz oblasti sindikalnog organiziranja uz uzajamno uvažavanje i poštivanje, te kontinuiranu suradnju.

Članak 80.

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

Sindikata mora obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika.

Članak 81.

Ukoliko kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće sva prava i obveze radničkog vijeća preuzima sindikalni povjerenik, sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 82.

Poslodavac je dužan sindikatu osigurati sljedeće:

- odgovarajući prostor za rad,
- korištenje telefona (domaći promet) i telefaksa u odgovarajućem opsegu,
- slobodnu podjelu tiska i priopćenja koja se odnose na problematiku radno pravnog statusa radnika na način kojim je sindikatu omogućeno slobodno komuniciranje s članstvom i kojim se ne ometa djelatnost poslodavca. Isključuje se tisak koji ima političko promidžbeni značaj.
- obračun i naplatu sindikalne članarine putem isplata lista, a uz suglasnost radnika.

Članak 83.

Sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac ne može, bez suglasnosti sindikata:

- otkazati ugovor o radu.
- rasporediti na drugo radno mjesto.

Ako se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnost, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

Ako sindikat uskrati suglasnost, poslodavac može u roku od 15 dana dostave očitovanja sindikata, zatražiti da suglasnost nadomjesti sudska odluka.

Članak 84.

Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće, sindikalni povjerenik ostvaruje u ovisnosti o broju

članova sindikata u ustanovi i to tako da za svakog člana sindikata ima pravo na najmanje tri sata aktivnosti s naknadom plaće tijekom kalendarske godine.

Pored broja sati za sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. ovog članka, poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija, ali najviše u trajanju od ukupno sedam dana godišnje.

Za slučaj izostanka s rada u slučajevima iz prethodnog stavka ovog članka, sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće u visini osnovne plaće, time da je sindikalni povjerenik svoje prisustvovanje određenoj sjednici, seminaru i sl. dužan dokazati predloženjem dokumentacije iz koje bi to bilo vidljivo.

Članak 85.

Kad sindikalni povjerenik u dijelu svog radnog vremena obavlja poslove sindikata, tada se omjer rada dogovara pisanim sporazumom između sindikalnog povjerenika i ravnatelja.

Članak 86.

Čelnik sindikata koji je na tu funkciju izabran iz radnog odnosa, a koju obavlja profesionalno, nakon prestanka te funkcije ima se pravo vratiti na rad na iste poslove, a ako tih poslova više nema, onda na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spreme.

O namjeri povratka na rad, osobe iz stavka 1. ovog članka trebaju obavijestiti ravnatelja ustanove u roku od 30 dana od dana prestanka funkcije.

Prestanak radnog odnosa i povrat na rad, u smislu st. 1. i 2. ovog članka, uređuje se pisanim sporazumom zaključenim između poslodavca i radnika imenovanog na funkciju.

Članak 87.

Ravnatelj i nadležna tijela ustanove dužni su razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada. O zauzetim stavovima dužni su izvijestiti sindikat u roku od 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva.

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

Ovlašteni predstavnik Grada Siska primit će na zahtjev povjerenika Sindikata, ako je riječ o pitanjima sindikalne aktivnosti i materijalnim interesima radnika.

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

Članak 88.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme i u opsegu koji ovisi o veličini ustanove i organizaciji rada ustanove.

Svi članovi sindikata ustanove imaju pravo jednom u 6 mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme ustanove, pod uvjetom da to ne narušava redovito poslovanje ustanove i da sindikalni povjerenik o tome obavijesti poslodavca najkasnije 8 dana unaprijed.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti uvid u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

Poslodavac je također dužan sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za

gospodarski položaj radnika, kao što su prijedlog pravilnika o radu, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka kojima se utječe na ekonomski i socijalni položaj radnika, najmanje osam dana prije planiranog donošenja odluke ili pravilnika.

PRAVA I OBVEZE UGOVORNIH STRANA I NAČIN RJEŠAVANJA SPOROVA

Ponašanje ugovornih strana

Članak 89.

Ugovorne strane dužne su se zalagati za poštivanje odredaba ovog Kolektivnog ugovora i za njegovu pravilnu provedbu.

Ugovorne strane dužne su se suzdržavati od svakog djelovanja koje bi bilo u suprotnosti s odredbama Kolektivnog ugovora, spriječavale ili otežavale njegovu provedbu.

Socijalni mir

Članak 90.

Za vrijeme primjene i trajanja ovog Kolektivnog ugovora, uz uvjet poštivanja obveza utvrđenih Kolektivnim ugovorom, stranke se obvezuju suzdržati od industrijskih akcija (štrajka, lock outa i dr.).

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

Štrajk

Članak 91.

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

Zabrana štrajka iz st.1. ovog članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja, te za slučaj spora oko izmjena ili dopuna ovog Ugovora.

Članak 92.

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

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

Članak 93.

Poslodavac ne smije sprječavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

Članak 94.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najmanje deset 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 95.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor Sindikata.

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

Članak 96.

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

Štrajkaški odbor je dužan razmotriti svaku inicijativu za mirno rješenje spora koju mu uputi poslodavac, te na nju odgovoriti u onom obliku u kojem mu je upućena.

Članak 97.

Na prijedlog poslodavca, Sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

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

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

Članak 98.

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..

Mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova

Članak 99.

Ako nastane kolektivni spor između potpisnika ovog Ugovora, koji nije moguće riješiti pregovaranjem, provest će se postupak mirenja.

Mirenje provodi mirovno vijeće od tri člana od kojih jednog imenuje Grad Sisak, jednog sindikat, a trećeg sporazumno obje ugovorne strane.

Ako se oko trećeg člana obje strane ne mogu suglasiti, zatražiti će da ga imenuje Gospodarsko socijalno vijeće.

Članak 100.

Ugovorne strane moraju u roku od 24 sata dati prijedlog svoga člana mirovnog vijeća i u istom roku se dogovoriti oko izbora trećeg člana.

Ako se ugovorne strane ne dogovore drukčije, mirovno vijeće treba svoj prijedlog donijeti najkasnije u roku od tri dana od dana imenovanja svih članova.

Članak 101.

Ugovorne strane mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, o čemu se moraju izjasniti prvog idućeg radnog dana nakon primitka prijedloga.

Ako se neka strana ne izjasni o prijedlogu mirovnog vijeća u roku iz prethodnog stavka ovog članka, smatra se da ga nije prihvatila.

Prijedlog kojeg obje stranke prihvate ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

Troškove mirenja snose obje strane u jednakim dijelovima.

Članak 102.

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

Ako poslodavac sprječava štrajk, te u svezi tog nastane kolektivni spor, isti se obvezno povjerava arbitraži.

Sastav, način odlučivanja, te rokovi arbitraže u slučaju iz prethodnog stavka ovog članka posebno će se ugovoriti.

Zaključivanje, izmjene i dopune

Kolektivnog ugovora

Članak 103.

Postupak za sklapanje novog Kolektivnog ugovora pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorne strane, najkasnije trideset dana prije isteka roka važenja ovog Kolektivnog ugovora.

Ugovorne strane mogu u bilo koje vrijeme predložiti izmjene odnosno dopune ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 104.

Ugovorna strana koja želi izmjenu odnosno dopunu Kolektivnog ugovora predlaže drugoj strani svoj obrazloženi zahtjev u pisanom obliku.

Druga strana će se o prijedlogu izjasniti u roku od 30 dana od primitka zahtjeva iz prethodnog stavka.

Odredbe stavka 1. i 2. ovog članka primjenjuju se i na postupak sklapanja novog Kolektivnog ugovora

Otkaz Kolektivnog ugovora

Članak 105.

Svaka strana može otkazati Kolektivni ugovor uz otkazni rok od tri mjeseca.

Otkaz mora biti u pisanom obliku i sadržavati obrazložene razloge otkaza.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor u slučaju da druga strana krši njegove odredbe.

Ugovorna stana koja iz objektivnih razloga više nije u mogućnosti izvršavati obveze utvrđene pojedinim odredbama ovog Ugovora, a druga strana ne prihvati prijedlog izmjena tih odredbi, ima opravdani razlog za otkaz ovog Ugovora.

Istekom otkaznog roka prestaje se primjenjivati ovaj Kolektivni ugovor.

Po otkazivanju Kolektivnog ugovora svaka strana može predložiti sklapanje novog Kolektivnog ugovora.

Tumačenje kolektivnog ugovora

Članak 106.

Ugovorne strane osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje ovog Ugovora u roku od 30 dana od sklapanja Ugovora.

Komisija ima 4 članova od kojih svaka strana imenuje po dva člana.

Komisija daje tumačenje odredbi ovog Ugovora, prati izvršavanje ovog Ugovora i izvještava obje strane o eventualnom kršenju Ugovora.

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

Članak 107.

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

Ugovorne strane su se dužne pridržavati datog tumačenja.

Sjedište komisije je u sjedištu osnivača ustanove – Grada Siska.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 108.

Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na određeno vrijeme u trajanju do 31.12.2012. god.

Ugovorne strane se obvezuju najkasnije u rujnu 2012. godine započeti s pregovorima za sklapanje novog Kolektivnog ugovora, s ciljem zaključenja istog do kraja 2012. godine.

U slučaju da novi kolektivni ugovor ne bude sklopljen do isteka roka važenja ovog Ugovora iz st. 1. ovog članka, na radnike se nastavljaju primjenjivati prava i obveze iz radnog odnosa utvrđene ovim Ugovorom do sklapanja novog kolektivnog ugovora, ali najduže godinu dana.

Članak 109.

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu kada ga potpišu ovlaštene predstavnici potpisnika, a primjenjuje se počevši od 01.04.2012. godine.

Kolektivni ugovor će se objaviti na način kako je to utvrđeno Pravilnikom o vođenju evidencije i objavi kolektivnih ugovora.

Članak 110.

Troškove tumačenja odredbi i praćenja primjene ovog Ugovora, te pripreme rada mirovnih komisija i arbitraže, strane potpisnice snose u jednakim dijelovima.

Članak 111.

Na pitanja koja nisu riješena ovim Kolektivnim ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona o radu, općih akata poslodavca i propisa iz djelatnosti poslodavca.

U Sisku, 30. ožujka 2012. godine

KLASA: 110-01/12-01/1

URBROJ: 2176/05-01/3-12-45

Za Grad Sisak:
Gradonačelnik



Miroslav Pilić, dipl.iur.

Za Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi:
Glavna tajnica

Ljubica Pilić, dipl.oec.

30.03.12.

Temeljem članka 253. Zakona o radu (NN 149/09), te članka 51. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi (NN 10/97)

GRAD SISAK, kojeg zastupa gradonačelnik, g. Dinko Pintarić, s jedne strane

i

SINDIKAT RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE, kojeg zastupa predsjednica, Božena Strugar i SINDIKAT ODGOJA I OBRAZOVANJA HRVATSKE, kojeg zastupa predsjednica Anita Car, s druge strane, sklopili su sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja

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 ustanovama predškolskog odgoja i obrazovanja Grada Siska.

Prava iz ovog Ugovora primjenjuju se na sve radnike u predškolskom odgoju i obrazovanju zaposlene u Dječjem vrtiću Sisak stari i Dječjem vrtiću Sisak novi.

Članak 2.

Pod pojmom „poslodavac“ u smislu ovog Ugovora je ustanova dječjeg vrtića čiji osnivač je Grad Sisak.

Pod pojmom „Sindikata“ u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske i Sindikat odgoja i obrazovanja Hrvatske.

Pod pojmom «predškolska ustanova» u smislu odredbi ovog Ugovora podrazumijevaju se predškolske ustanove Grada Siska: Dječji vrtić Sisak stari i Dječji vrtić Sisak novi.

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

Članak 3.

Odredbe ovog ugovora primjenjuju se uvijek osim ako je ugovorom o radu, pravilnikom o radu, zakonom ili podzakonskim aktom, neko pravo regulirano povoljnije za radnike.

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 iz djelatnosti predškolskog odgoja i obrazovanja;
- mirnog rješavanja sporova.

Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale, niti bile poznate u trenutku sklapanja ovog Ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredbi Ugovora izvršavati, ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obvezuje se da će drugoj strani predložiti izmjene ovog Ugovora.

Članak 5.

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

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

Radnici se zapošljavaju putem natječaja ili oglasa na radna mjesta za koja je to propisano Zakonom ili općim aktom poslodavca.

Za obavljanje poslova koji ne trpe odgađanje, radnik se može primiti na rad i bez objavljivanja natječaja, ali najduže za razdoblje od 90 dana.

Članak 7.

Radni odnos se 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 radnik dolazi u kontakt pri izvršenju ugovornih obveza.

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

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, kada za to postoji stvaran i važan razlog, a osobito ako se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika;
- privremenom povećanju opsega poslova;
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba;
- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja (eksperimentalnog programa predškolskog odgoja, programa predškole, kraćega 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 ili oglasa, ali ne duže od 90 dana;
- zapošljavanju osobe koja ne ispunjava uvjete iz natječaja, odnosno oglasa, pod uvjetom da se na natječaj, odnosno oglas, nije javila osoba s potrebnim uvjetima, u kojem slučaju radni odnos na određeno vrijeme traje do zapošljavanja osobe koja ispunjava propisane uvjete, a najduže do kraja tekuće predškolske godine;
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Članak 8.

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

- radi zamjene jednog ili više privremeno nenazočnih radnika – do njihova povratka na rad;
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja.

Članak 9.

Osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa utvrđenih zakonom, poslodavac može za svako radno mjesto općim aktom utvrditi i posebne uvjete.

Članak 10.

Pri zasnivanju radnog odnosa poslodavac će, kada ga Zakon na to obvezuje ili kada smatra da je to potrebno, izvršiti provjeru stručnih i radnih sposobnosti radnika kroz institut probnog rada, koji može trajati najduže 6 mjeseci, i to:

- do mjesec dana za poslove za koje se traži do III. stupnja stručne spreme,
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme,
- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži V. i VI. stupanj stručne spreme,
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme ili više.

Trajanje probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu, a može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolesti i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, pod uvjetom da je bio odsutan najmanje deset dana.

Članak 11.

Probni rad radnika tijekom probnog roka prati komisija od tri člana, od kojih dva člana imenuje poslodavac, a jednog člana sindikat.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao radnik čije se radne i stručne sposobnosti provjeravaju.

Komisija za praćenje probnog rada radnika dužna je, najkasnije deset dana prije isteka probnog roka, dostaviti poslodavcu ocjenu o radnikovoj radnoj i stručnoj sposobnosti i izjasniti se o tome je li radnik udovoljio uvjetima probnog rada.

Ako po ocjeni komisije radnik nije udovoljio uvjetu probnog rada, poslodavac mu može redovito otkazati ugovor o radu uz otkazni rok od sedam dana.

Ako poslodavac ne dostavi otkaz najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatra se da je radnik zadovoljio uvjetima probnog rada.

Pripravnici**Članak 12.**

Ugovor o radu može se sklopiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalan rad, na poslovima za koje se školovao.

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

Članak 13.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:

- do 6 mjeseci za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme
- do 9 mjeseci za poslove za koje se traži V. i VI. stupanj stručne spreme
- do 12 mjeseci za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme.

Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada pravo na osnovnu plaću umanjenu za najviše 50%, a najmanje 30% od osnovne plaće radnog mjesta njegove stručne spreme.

Članak 14.

Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program obučavanja.

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

Članak 15.

Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Pripravnik mora dobiti ispitni program i popis ispitne literature.

Prije polaganja stručnog ispita prvi put, pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:

- pet radnih dana za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme
- sedam radnih dana za poslove za koje se traži V. i VI. stupanj stručne spreme
- deset radnih dana za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme.

Članak 16.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još u jednom roku, koji ne može biti kraći od 15 dana, a ako ni tada ne položi, poslodavac mu može redovito otkazati.

Troškove drugog polaganja pripravničkog ispita snosi sam pripravnik.

Članak 17.

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

RADNO VRIJEME

Članak 18.

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

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

Radno vrijeme odgojno obrazovnih radnika u neposrednom radu s djecom iznosi tjedno 27,5 sati neposrednog rada s djecom.

Dnevno radno vrijeme stručnih suradnika, te medicinske sestre-zdravstvenog voditelja, određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu.

Odluku o tjednom i dnevnom rasporedu radnog vremena donosi Ravnatelj

Članak 19.

Raspored radnog vremena radnika koji rade skraćeno radno vrijeme zbog njege hendikepiranog djeteta određuje se sporazumom između nadležnog tijela poslodavca i radnika koji rade skraćeno radno vrijeme.

ODMORI I DOPUSTI

Članak 20.

Svi radnici koji u predškolskim ustanovama rade najmanje 6 sati dnevno imaju pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta.

Stanka se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata.

Godišnji odmor

Članak 21.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, u što je uračunato 20 radnih dana. Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 radnih dana, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

- | | |
|---|----------------|
| a) prema dužini radnog staža | |
| - do 5 godina | 1 radni dan |
| - 6 do 10 godina | 2 radna dana |
| - 11 do 15 godina | 3 radna dana |
| - 16 do 20 godina | 4 radna dana |
| - 21 do 25 godina | 5 radnih dana |
| - 26 do 30 godina | 6 radnih dana |
| - 31 do 35 godina | 7 radnih dana |
| - više od 35 godina | 8 radnih dana |
| b) prema složenosti poslova | |
| - poslovi za koje se traži VSS | 5 radnih dana |
| - poslovi za koje se traži VŠS | 4 radna dana |
| - poslovi za koje se traži SSS, VKV ili KV | 3 radna dana |
| - poslovi za koje se traži PK, NK | 2 radna dana |
| c) prema posebnim socijalnim uvjetima | |
| - roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom | 2 radna dana |
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete | po 1 radni dan |
| - samohranom roditelju djeteta do 15 godina | 2 radna dana |
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu | 3 radna dana |
| - invalidu | 2 radna dana. |

Godišnji odmor svakog radnika, utvrđen prema kriterijima iz prethodnog stavka ne može trajati duže od 30 radnih dana.

Članak 22.

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

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

Članak 23.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela. Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna, odnosno 10 radnih dana, u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje dva dana ranije.

Članak 24.

Poslodavac je dužan donijeti plan, odnosno raspored korištenja godišnjeg odmora za svaku kalendarsku godinu.

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

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora poslodavac će utvrđivati prvenstveno u skladu s potrebama posla i organizacijom rada, pri čemu će uzeti u obzir i iskazane želje i potrebe radnika.

Članak 25.

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 nastavljajanje korištenja godišnjeg odmora.

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

Troškovima iz prethodnog stavka ovog 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.

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

Članak 26.

Iznimno od odredbe čl. 59. Zakona o radu, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Plaćeni dopust

Članak 27.

Plaćeni dopust za stručno osposobljavanje ili školovanje kada šalje poslodavac

Radnik ima pravo na plaćeni dopust do najviše 10 radnih dana tijekom kalendarske godine, za sljedeće slučajeve:

- sklapanje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, unuka	5 radnih dana
- smrt braće, sestara, djeda ili bake, te roditelja supružnika	2 radna dana
- selidbe na udaljenosti veću od 50 km	3 radna dana
- selidbe u istom mjestu	2 radna dana
- elementarnih nepogoda	5 radnih dana
- teške bolesti člana uže obitelji (supružnika, djece)	3 radna dana
- za dobrovoljno davanje krvi	2 radna dana
- za nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama	1 radni dan

U slučaju kada je radnik upućen na školovanje ili osposobljavanje po nalogu i za potrebe poslodavca, pravo na plaćeni dopust, kao i druga prava i obveze tijekom i nakon prestanka školovanja, odnosno osposobljavanja, regulirati će se posebnim ugovorom sklopljenim između poslodavca i radnika.

Radnik je dužan pravodobno i prema okolnosti slučaja izvijestiti poslodavca o vremenu korištenja plaćenog dopusta, a za slučaj dobrovoljnog davanja krvi, dužan je korištenje dopusta dogovoriti s poslodavcem.

Korištenje prava na plaćeni dopust u slučajevima utvrđenim stavkom 1. ovog članka, radnik ostvaruje isključivo u vrijeme nastupa okolnosti po osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

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

Radnik ne ostvaruje pravo na plaćeni dopust ukoliko okolnosti utvrđene stavkom 1. ovog članka nastupe kada radnik ne radi zbog korištenja slobodnih dana, godišnjeg odmora, bolovanja, neplaćenog dopusta ili drugih opravdanih slučajeva odsutnosti s rada.

Članak 28.

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

Neplaćeni dopust**Članak 29.**

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u toku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 10 dana za pripremanje i 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 st. 1. ovog članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

Članak 30.

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

Kada to okolnosti zahtijevaju, neplaćeni dopust u slučajevima iz st. 1. ovog članka može se odobriti radniku i u trajanju dužem od 30 dana.

Članak 31.

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).

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI RADNIKA

I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 32.

Poslodavac je dužan osigurati uvjete zdravlja i sigurnosti radnika na radu, te poduzeti mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući mjere za sprječavanje 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 33.

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

- biti izviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenja mjera zaštite na radu
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima radnika čiji je povjerenik
- pozvati inspektora rada kada ocjeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac propušta ili to 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 radnike na rad na siguran način.

Članak 34.

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

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji 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 ovog članka ne primjenjuju se u slučaju rata ili neposredne ratne opasnosti, kao i u slučaju elementarnih nepogoda i katastrofa.

Članak 35.

Poslodavac će, ako za to postoje financijske mogućnosti, osigurati sistematski zdravstveni pregled za sve radnike u razdoblju od svake tri godine.

Članak 36.

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

Zaštita radnika sa smanjenom radnom sposobnosti

Članak 37.

Kada se tijekom radnog vijeka radniku smanjuje njegova radna sposobnost zbog godina starosti, povrede na radu, invaliditeta, profesionalne ili druge bolesti, a do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje mu 5 godina života ili 5 godina radnog staža, osigurat će mu se povoljniji uvjeti rada (rad na lakšim, odnosno jednostavnijim poslovima i sl.) bez smanjenja plaće koju je radnik ostvarivao u vrijeme prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

Članak 38.

Naknada plaće koja radniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili radniku od dana utvrđene opasnosti od nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili

dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može se isplatiti u iznosu nižem od plaće koju je radnik ostvarivao u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 39.

Radnici su obvezni poslodavcu ili za to ovlaštenoj osobi, dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblast rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke: za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva.

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihovih obitelji vođenje kojih je propisano Zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava iz rada i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog i mirovinskog osiguranja.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 40.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja podatke o radnicima smije prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 41.

Poslodavac je dužan radniku osigurati zaštitu od izravne ili neizravne diskriminacije 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.

Poslodavac je dužan za vrijeme obavljanja poslova štiti dostojanstvo radnika tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju od nadređenih osoba ili suradnika, te osoba s kojima redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova. Ova zaštita uključuje poduzimanje mjera i postupaka kao što su zabrana rada radnicima koji su pod utjecajem alkohola i drugih sredstava ovisnosti, propagiranje pristojnog ponašanja, sprječavanje svakog izazovnog ponašanja, upozorenja radnicima koji uznemiravaju ili spolno uznemiravaju druge radnike i sl.

Članak 43.

Uznemiravanje je svako neželjeno verbalno ili neverbalno ponašanje, uključujući i ono spolne

naravi, koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva, te koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, što podrazumijeva osobito:

- neprimjerene tjelesne kontakte spolne naravi
- nedolične prijedloge spolne ili druge naravi
- uznemiravajuće telefonske pozive
- korištenje nedoličnih izraza i tona u ophođenju
- zahtjeve za obavljanjem poslova kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj.

Članak 44.

Poslodavac je dužan radniku osigurati zaštitu od specifičnog oblika ponašanja jedne ili skupine osoba, kojim se radnika sustavno psihički zlostavlja i ponižava s ciljem ugrožavanja ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta (mobing).

Članak 45.

Radnik je dužan ponašati se u skladu s zahtjevima svog radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemirava druge suradnike, te u granicama svojih ovlasti spriječiti uznemiravanje od drugih radnika i trećih osoba, kao i o uznemiravanju obavijestiti poslodavca.

Članak 46.

Za primanje i rješavanje pritužbi radnika vezanih uz postupak zaštite dostojanstva nadležan je poslodavac, odnosno osoba koju poslodavac za to ovlasti.

Postupak zaštite dostojanstva radnika koji je podnio prijavu zbog uznemiravanja, povjerljive je naravi i provodi se sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 47.

Radnik podnosi prijavu o uznemiravanju pisano ili usmeno. O usmenoj pritužbi sastavlja se bilješka koju potpisuje radnik koji je pritužbu podnio.

Poslodavac ili za to ovlaštena osoba je dužan, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprječavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije sljedećeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe pozvati radnika protiv kojega je podnesena pritužba da se očituje. O očitovanju se sastavlja bilješka koju taj radnik potpisuje.

Poslodavac ili za to ovlaštena osoba će provesti i druge radnje, poput suočavanja radnika koji je podnio pritužbu i radnika na kojeg se pritužba odnosi, saslušanja drugih osoba koje imaju saznanja o činjenicama vezanim uz pritužbu i dr. , radi utvrđivanja osnovanosti navoda iz pritužbe.

Članak 48.

O svim radnjama u postupku po pritužbi sastavlja se zapisnik na temelju kojega poslodavac, ako je

utvrđeno uznemiravanje, predlaže mjere za zaštitu dostojanstva radnika i sprječavanje daljnjeg uznemiravanja, koje obuhvaćaju:

- izmjenu rasporeda rada na način da se izbjegne istovremeni rad uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje
- razmještaj radnika u poslovnim prostorijama na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i onoga koji je izvršio uznemiravanja u zajedničkom prostoru
- usmeno upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje, o čemu će se sastaviti zabilješka
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje uz najavu mogućnosti otkaza u slučaju nastavka uznemiravanja
- otkaz ugovora o radu radniku koji je izvršio uznemiravanje.

Članak 49.

U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od osobe koja nije u radnom odnosu kod poslodavca, ovlaštena osoba, odnosno poslodavac, uzimajući u obzir sve utvrđene okolnosti prijavljenog slučaja, može:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će, u slučaju ponovnog uznemiravanja, poduzeti mjere za sprječavanje istog i zaštitu dostojanstva radnika
- obavijestiti poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanje konkretnih mjera kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje
- obavijestiti nadležnu policijsku postaju.

PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

Članak 50.

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, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodaci na plaću su uvećanja plaće po osnovama propisanim ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 51.

Osnovica za izračun osnovne mjesečne plaće zaposlenih u predškolskim ustanovama Grada Siska, utvrđuje se u visini osnovice za obračun plaće službenika i namještenika u upravnim tijelima Grada Siska.

U slučaju promjene obračunske osnovice za radnike u upravnim tijelima Grada Siska, u istom će se iznosu i s istim rokom primjene promijeniti obračunska osnovica za radnike u predškolskim ustanovama.

Članak 52.

Za radnike ustanova u predškolskom odgoju iz članka 2. ovog ugovora, utvrđuju se sljedeći najniži koeficijenti:

VSS

Pedagog	2,85
Psiholog	2,85
Defektolog	2,85
Tajnik	2,85
Voditelj računovodstva	2,85

VŠS

Tajnik	2,43
Zdravstveni voditelj	2,43
Odgojitelj	2,43
Voditelj računovodstva	2,43
Medicinska sestra	2,43

SSS

Administrativno računovodstveni tajnik	1,95
Glavna kuharica	1,95
Kuharica	1,85
Ekonom	1,85
Domar	1,85

NSS-NK

Prajla	1,39
Servirka	1,39
Krojačica	1,39
Spremačica	1,39

Koeficijenti radnih mjesta ne mogu biti niži od utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom, a povećanje istih može biti predmet aneksa ovog ugovora, ovisno o proračunskim mogućnostima.

Članak 53.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za protekli mjesec.

Razdoblja isplate plaće ne mogu biti duža od 30 dana.

Članak 54.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti obustave iz plaće (kredit, sindikalne članarine, osiguranje, uzdržavanje i sl.).

UVEĆANJE PLAĆE**Članak 55.**

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom	25%
- za rad nedjeljom	35%
- za rad na dane blagdana, praznika i neradnih dana utvrđenih Zakonom	150%

Pravo na povećanje plaće iz prethodnog stavka radnik ostvaruje samo za sate rada odradene u uvjetima iz stavka 1. ovog članka.

Dodaci na plaću iz ovog članka međusobno se ne isključuju.

Umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenoj rada, radnik može koristiti slobodne dane prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada), te mu se u tom slučaju izdaje rješenje u kojem se navodi broj slobodnih dana i vrijeme korištenja, kao i vrijeme kada je taj prekovremeni rad ostvaren.

Članak 56.

Za postignuti znanstveni stupanj i promovirano zvanje, ako je u svezi s poslovima koje radnik obavlja ili s djelatnošću poslodavca, koeficijent određen člankom 52. ovog ugovora, uvećat će se:

- za magistre znanosti 8%
- za doktore znanosti 15%
- za promoviranog odgajatelja mentora 10%
- za promoviranog odgajatelja savjetnika 12%

Članak 57.

Za obavljanje poslova voditelja, pripadajući koeficijent radnika određen čl. 52. ovog ugovora, uvećat će se za 0,20 koeficijenta.

Članak 58.

Radniku se uvećava koeficijent složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u ustanovama predškolskog odgoja Grada Siska, i to za:

- 20 do 29 godina 4%
- 30 do 34 godine 8%
- 35 i više godina 10%.

Članak 59.

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

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje poslodavac. Poslodavac je dužan omogućiti sindikalnom povjereniku uvid u dokumentaciju o obračunu plaća i uplati doprinosa za mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Članak 60.

Kada radnik obavlja poslove odgovornijeg radnog mjesta u zamjeni, pripada mu plaća tog radnog mjesta.

Članak 61.

Radniku se može isplatiti stimulativni dio plaće, ako je to predviđeno odlukom poslodavca i ako su za to osigurana posebna sredstva.

NAKNADA PLAĆE

Članak 62.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio, kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- sudjelovanja na seminarima i sličnih obveza
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika.

Članak 63.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u visini od 90% od njegove plaće ostvarene u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem je započeto

bolovanje. Za razdoblje bolovanja nakon 42 dana, radniku se naknada plaće obračunava sukladno propisima zdravstvenog osiguranja.

Naknada u visini 100% plaće prethodnog mjeseca pripada radniku koji koristi bolovanje zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Jubilarna nagrada

Članak 64.

Radnici imaju pravo na isplatu jubilarne nagrade za navršениh 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 i 45 godina radnog staža kod ovog poslodavca, u visini najvišeg neoporezivog iznosa koji je za tu namjenu utvrđen poreznim propisima.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz st. 1. ovog članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Otpremnine

Članak 65.

Radnik kojemu radni odnos prestaje zbog odlaska u mirovinu, ima pravo na otpremninu u visini koja poreznim propisima utvrđena kao neoporeziva.

Članak 66.

Radniku kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, radnicima koji su Programom proglašeni viškom, a kojima nedostaje do 5 godina života ili 5 godina radnog staža do ispunjenja uvjeta za starosnu mirovinu, u slučaju prestanka radnog odnosa po osnovi prestanka potrebe za njihovim radom ostvaruju pravo na otpremninu u visini 1 (jedne) prosječne plaće radnika ostvarene u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu neprekidnog staža kod poslodavca.

Članak 67.

Otpremnine iz čl. 65. i 66. ovog Kolektivnog ugovora isplaćuju se u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Potpore i pomoći

Članak 68.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika, u visini tri najniže neto plaće u Gradu Sisku isplaćene u prethodnoj godini
- smrti supružnika, djeteta ili roditelja, u visini jedne najniže neto plaće u Gradu Sisku isplaćene u prethodnoj godini.

Članak 69.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana, jednom godišnje u visini dvije najniže neto plaće u Gradu Sisku isplaćene u prethodnoj godini;
- postojanja teške invalidnosti radnika, odnosno supružnika ili djeteta radnika, u visini jedne najniže neto plaće u Gradu Sisku isplaćene u prethodnoj godini, i to jednom godišnje za

vrijeme postojanja teške invalidnosti koja se kod radnika i supružnika utvrđuje rješenjem HZMO-a i mora iznositi najmanje 50%, dok se kod djeteta utvrđuje rješenjem Centra za socijalnu skrb donesenog u postupku kojim se utvrđuje postojanje težeg oštećenja zdravlja. Radnik ne može ostvariti pravo na pomoć za slučaj postojanja invalidnosti supružnika, ako supružnik to pravo ostvaruje kod svog poslodavca;

- nabave medicinskih pomagala koji su prijeko potrebni za održavanje života i životnih funkcija radnika, djeteta ili supružnika, i to jednom godišnje u visini stvarnih troškova, a najviše u visini jedne najniže neto plaće u Gradu Sisku isplaćene u prethodnoj godini. Medicinska pomagala kao što su naočale, zubne proteze, tlakomjeri, aparati za mjerenje šećera u krvi, elastične čarape i sl. ne smatraju se prijeko potrebnim za održavanje života i životnih funkcija;
- pokriva participacije u liječenju, odnosno kupnju prijeko potrebnih lijekova za radnika, supružnika ili djeteta, jednom godišnje u visini stvarnih troškova, a najviše u visini jedne najniže neto plaće u Gradu Sisku isplaćene u prethodnoj godini. Stvarni troškovi dokazuju se dostavom računa uz podnijeti zahtjev;
- za uklanjanje posljedica elementarne nepogode na objektu za stanovanje u visini jedne prosječne neto plaće u Gradu Sisku isplaćene u prethodna tri mjeseca, jednom godišnje.

Troškovi prijevoza na posao i s posla

Članak 70.

U svrhu pokriva troškova prijevoza radnika na posao i s posla, poslodavac se obvezuje snositi trošak cijene mjesečne karte za korištenje javnog gradskog ili međugradskog prijevoza.

Troškove iz predhodnog stavka, poslodavac će podmirivati kupnjom mjesečnih karata od ovlaštenog javnog prijevoznika, koje je dužan uručiti radnicima najkasnije zadnjeg dana u mjesecu za naredni mjesec.

Iznimno od odredbe st. 1. i 2. ovog članka, u slučaju kada na relaciji mjesta prebivališta radnika i mjesta rada nije organiziran javni prijevoz, poslodavac će radniku isplatiti naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza na približno sličnim relacijama.

Dar za djecu

Članak 71.

U povodu Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon djetetu do 15 godina starosti, u visini neoporezivog iznosa.

Ovo pravo se ostvaruje po radniku za dijete koje je evidentirano kao porezna olakšica na poreznoj kartici radnika.

Prigodne nagrade (regres i božićnica)

Članak 72.

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od 1.250,00 kn, a koji se se poslodavac obvezuje isplatiti do 1. srpnja tekuće godine.

Radnik ima pravo na božićnicu u visini od 1.250,00 kn, koja se isplaćuje najkasnije do 24. prosinca tekuće godine.

Dar u naravi

Članak 73.

Radnik ima pravo na prigodan dar u naravi povodom Uskrsa, u vrijednosti neoporezivog iznosa

sukladno poreznim propisima.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 74.

U slučaju redovitog otkaza primjenjuju se otkazni rokovi utvrđeni Zakonom o radu.

Članak 75.

Poslodavac može redovito otkazati radniku iz poslovno uvjetovanih, osobno uvjetovanih i skrivljenih razloga, na način i u postupku propisanom Zakonom o radu.

Članak 76.

Pod skrivljenim ponašanjem podrazumijevaju se povrede obveza iz radnog odnosa, te kršenje odredbi ugovora o radu, ovog kolektivnog ugovora, Pravilnika o radu, Zakona o radu i svih drugih propisa koji se primjenjuju u djelatnosti poslodavca, a osobito:

- neizvršavanje, nesavjesno i nepravodobno izvršavanje radnih obveza
- nezakoniti rad i nezakonito i neodgovorno raspolaganje sredstvima rada, krađa
- zlouporaba položaja i prekoračenje ovlasti
- zlouporaba bolovanja
- neopravdani izostanak s posla ili samovoljno napuštanje posla
- odavanje poslovne tajne
- povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije i drugih opasnih tvari
- povreda propisa i odredbi ovog Ugovora koje reguliraju zaštitu na radu
- neopravdano odbijanje izvršenja zadatka
- neuljudno ponašanje prema suradnicima i osobama s kojima dolazi u kontakt u obavljanju poslova i radnje kojima nanosi štetu ugledu poslodavca
- grubo ometanje radnika u obavljanju radnih zadataka
- uznemiravanje i spolno uznemiravanje drugih radnika
- unošenje, konzumiranje ili dolazak na posao pod utjecajem alkohola ili opojnih droga
- davanje neistinitih podataka radi ostvarivanja materijalnih prava
- ostale povrede obveza iz radnog odnosa zbog kojih nastavak radnog odnosa nije moguć.

U slučaju skrivljenog ponašanja iz stavka 1. ovog članka, a ovisno o vrsti i težini počinjene povrede radne obveze, poslodavac može radniku redovito, odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu

DOSTAVLJANJE ODLUKA I DRUGIH PISMENA

Članak 77.

Dostavljanje otkaza, pisanih upozorenja i drugih pismena koja se odnose na pojedinačna prava i obveze radnika, obavlja se, u pravilu, njihovim neposrednim uručenjem radniku u prostorijama poslodavca, uz naznaku datuma i uz potpis radnika kojim potvrđuje da je primio pismeno.

Ako radnik odbije primiti pismeno, osoba koja obavlja dostavu će o tome napraviti zabilješku, s naznakom datuma, a pismeno će istog dana staviti na oglasnu ploču poslodavca. Ovime se smatra da je toga dana pismeno uručeno radniku.

Kad se pismeno dostavlja radniku preporučenom pošiljkom, pa se isto vrati zbog toga što je radnik odbio primiti ili zbog netočne adrese ili s naznakom "nije tražio" ili "nije podigao pošiljku", takva dostava i sve daljnje dostave obavljat će se stavljanjem pismena na oglasnu ploču poslodavca.

Dostava se smatra obavljenom nakon isteka roka od 3 dana od dana oglašavanja.

Članak 78.

O pitanjima koja se ne odnose na pojedinačno pravo radnika, radnici se obavještavaju putem oglasne ploče.

UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 79.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz oblasti sindikalnog organiziranja uz uzajamno uvažavanje i poštivanje, te kontinuiranu suradnju.

Članak 80.

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

Sindikata mora obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika.

Članak 81.

Ukoliko kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće sva prava i obveze radničkog vijeća preuzima sindikalni povjerenik kojeg su sindikati-potpisnici ovog kolektivnog ugovora sporazumno odredili. O osobi sindikalnog povjerenika koji preuzima prava i obveze radničkog vijeća, sindikati su dužni izvijestiti poslodavca.

U slučaju iz prethodnog stavka ovog članka, sindikalni povjerenik i ravnatelj ustanove sklapaju sporazum o odnosima između poslodavca i radničkog vijeća predviđen odredbama Zakona o radu.

Članak 82.

Poslodavac je dužan sindikatu osigurati sljedeće:

- odgovarajući prostor za rad,
- korištenje telefona (domaći promet) i telefaksa u odgovarajućem opsegu,
- slobodnu podjelu tiska i priopćenja koja se odnose na problematiku radno pravnog statusa radnika na način kojim je sindikatu omogućeno slobodno komuniciranje s članstvom i kojim se ne ometa djelatnost poslodavca. Isključuje se tisak koji ima političko promidžbeni značaj.
- obračun i naplatu sindikalne članarine putem isplatnih lista, a uz suglasnost radnika.

Članak 83.

Sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac ne može, bez suglasnosti sindikata:

- otkazati ugovor o radu.
- rasporediti na drugo radno mjesto.

Ako se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnost, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

Ako sindikat uskrati suglasnost, poslodavac može u roku od 15 dana dostave očitovanja sindikata,

zatražiti da suglasnost nadomjesti sudska odluka.

Članak 84.

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

Pored broja sati za sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. ovog članka, poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija, ali najviše u trajanju od ukupno sedam dana godišnje.

Za slučaj izostanka s rada u slučajevima iz prethodnog stavka ovog članka, sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće u visini osnovne plaće, time da je sindikalni povjerenik svoje prisustvovanje određenoj sjednici, seminaru i sl. dužan dokazati predočenjem dokumentacije iz koje bi to bilo vidljivo.

Članak 85.

Kad sindikalni povjerenik u dijelu svog radnog vremena obavlja poslove sindikata, tada se omjer rada dogovara pisanim sporazumom između sindikalnog povjerenika i ravnatelja.

Članak 86.

Čelnik sindikata koji je na tu funkciju izabran iz radnog odnosa, a koju obavlja profesionalno, nakon prestanka te funkcije ima se pravo vratiti na rad na iste poslove, a ako tih poslova više nema, onda na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spreme.

O namjeri povratka na rad, osobe iz stavka 1. ovog članka trebaju obavijestiti ravnatelja ustanove u roku od 30 dana od dana prestanka funkcije.

Prestanak radnog odnosa i povrat na rad, u smislu st. 1. i 2. ovog članka, uređuje se pisanim sporazumom zaključenim između poslodavca i radnika imenovanog na funkciju.

Članak 87.

Ravnatelj i nadležna tijela ustanove dužni su razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada. O zauzetim stavovima dužni su izvijestiti sindikat u roku od 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva.

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

Ovlašteni predstavnik Grada Siska primit će na zahtjev povjerenika Sindikata, ako je riječ o pitanjima sindikalne aktivnosti i materijalnim interesima radnika.

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

Članak 88.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme i u opsegu koji ovisi o veličini ustanove i organizaciji rada ustanove.

Svi članovi sindikata ustanove imaju pravo jednom u 6 mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme ustanove, pod uvjetom da to ne narušava redovito poslovanje ustanove i da sindikalni

povjerenik o tome obavijesti poslodavca najkasnije 8 dana unaprijed.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti uvid u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

Poslodavac je također dužan sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj radnika, kao što su prijedlog pravilnika o radu, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka kojima se utječe na ekonomski i socijalni položaj radnika, najmanje osam dana prije planiranog donošenja odluke ili pravilnika.

PRAVA I OBVEZE UGOVORNIH STRANA I NAČIN RJEŠAVANJA SPOROVA

Ponašanje ugovornih strana

Članak 89.

Ugovorne strane dužne su se zalagati za poštivanje odredaba ovog Kolektivnog ugovora i za njegovu pravilnu provedbu.

Ugovorne strane dužne su se suzdržavati od svakog djelovanja koje bi bilo u suprotnosti s odredbama Kolektivnog ugovora, spriječavale ili otežavale njegovu provedbu.

Socijalni mir

Članak 90.

Za vrijeme primjene i trajanja ovog Kolektivnog ugovora, uz uvjet poštivanja obveza utvrđenih Kolektivnim ugovorom, stranke se obvezuju suzdržati od industrijskih akcija (štrajka, lock outa i dr.).

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

Štrajk

Članak 91.

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

Zabrana štrajka iz st.1. ovog članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja, te za slučaj spora oko izmjena ili dopuna ovog Ugovora.

Članak 92.

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

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

Za način donošenja odluka o štrajku, te za druga pitanja u svezi sa štrajkom koja nisu ovim Ugovorom regulirana, primijenit će se Pravilnik o štrajku sindikata.

Članak 93.

Poslodavac ne smije sprječavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

Članak 94.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najmanje deset 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 95.

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 96.

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

Štrajkaški odbor je dužan razmotriti svaku inicijativu za mirno rješenje spora koju mu uputi poslodavac, te na nju odgovoriti u onom obliku u kojem mu je upućena.

Članak 97.

Na prijedlog poslodavca, Sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

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

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

Članak 98.

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..

Mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova**Članak 99.**

Ako nastane kolektivni spor između potpisnika ovog Ugovora, koji nije moguće riješiti pregovaranjem, provest će se postupak mirenja.

Mirenje provodi mirovno vijeće od tri člana od kojih jednog imenuje Grad Sisak, jednog sindikat, a trećeg sporazumno obje ugovorne strane.

Ako se oko trećeg člana obje strane ne mogu suglasiti, zatražiti će da ga imenuje Gospodarsko socijalno vijeće.

Članak 100.

Ugovorne strane moraju u roku od 24 sata dati prijedlog svoga člana mirovnog vijeća i u istom roku se dogovoriti oko izbora trećeg člana.

Ako se ugovorne strane ne dogovore drukčije, mirovno vijeće treba svoj prijedlog donijeti najkasnije u roku od tri dana od dana imenovanja svih članova.

Članak 101.

Ugovorne strane mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, o čemu se moraju izjasniti prvog idućeg radnog dana nakon primitka prijedloga.

Ako se neka strana ne izjasni o prijedlogu mirovnog vijeća u roku iz prethodnog stavka ovog članka, smatra se da ga nije prihvatila.

Prijedlog kojeg obje stranke prihvate ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

Troškove mirenja snose obje strane u jednakim dijelovima.

Članak 102.

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

Ako poslodavac sprječava štrajk, te u svezi tog nastane kolektivni spor, isti se obvezno povjerava arbitraži.

Sastav, način odlučivanja, te rokovi arbitraže u slučaju iz prethodnog stavka ovog članka posebno će se ugovoriti.

Zaključivanje, izmjene i dopune Kolektivnog ugovora

Članak 103.

Postupak za sklapanje novog Kolektivnog ugovora pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorne strane, najkasnije trideset dana prije isteka roka važenja ovog Kolektivnog ugovora.

Ugovorne strane mogu u bilo koje vrijeme predložiti izmjene odnosno dopune ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 104.

Ugovorna strana koja želi izmjenu odnosno dopunu Kolektivnog ugovora predlaže drugoj strani svoj obrazloženi zahtjev u pisanom obliku.

Druga strana će se o prijedlogu izjasniti u roku od 30 dana od primitka zahtjeva iz prethodnog stavka.

Odredbe stavka 1 i 2 ovog članka primjenjuju se i na postupak sklapanja novog Kolektivnog ugovora

Otkaz Kolektivnog ugovora

Članak 105

Svaka strana može otkazati Kolektivni ugovor uz otkazni rok od tri mjeseca.

Otkaz mora biti u pisanom obliku i sadržavati obrazložene razloge otkaza.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor u slučaju da druga strana krši njegove odredbe.

Ugovorna strana koja iz objektivnih razloga više nije u mogućnosti izvršavati obveze utvrđene pojedinim odredbama ovog Ugovora, a druga strana ne prihvati prijedlog izmjena tih odredbi, ima opravdani razlog za otkaz ovog Ugovora.

Istekom otkaznog roka prestaje se primjenjivati ovaj Kolektivni ugovor.

Po otkazivanju Kolektivnog ugovora svaka strana može predložiti sklapanje novog Kolektivnog ugovora.

Tumačenje kolektivnog ugovora

Članak 106.

Ugovorne strane osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje ovog Ugovora u roku od 30 dana od sklapanja Ugovora.

Komisija ima 4 članova od kojih svaka strana imenuje po dva člana.

Komisija daje tumačenje odredbi ovog Ugovora, prati izvršavanje ovog Ugovora i izvještava obje strane o eventualnom kršenju Ugovora.

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

Članak 107.

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

Ugovorne strane su se dužne pridržavati datog tumačenja.

Sjedište komisije je u sjedištu osnivača ustanova – Grada Siska.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 108.

Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na određeno vrijeme u trajanju do 31.12.2012. godine

Po isteku roka iz prethodnog stavka ovog članka, prava i obveze iz radnog odnosa utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom nastavljaju se primjenjivati na radnike do sklapanja novog kolektivnog ugovora, ali najduže godinu dana.

Članak 109.

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu kada ga potpišu ovlašteni predstavnici potpisnika, a primjenjuje se počevši od 1.04.2012. godine.

Kolektivni ugovor će se objaviti na način kako je to utvrđeno Pravilnikom o vođenju evidencije i objavi kolektivnih ugovora.

Članak 110.

Troškove tumačenja odredbi i praćenja primjene ovog Ugovora, te pripreme rada mirovnih komisija i arbitraže, strane potpisnice snose u jednakim dijelovima.

Članak 111.

Na pitanja koja nisu riješena ovim Kolektivnim ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona o radu, Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi, Zakona o zaštiti na radu i Pravilnika o radu.

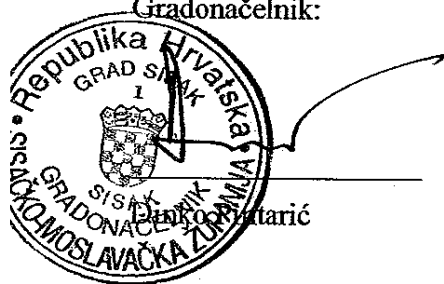
KLASA: 110-01/12-01/1

URBROJ: 2176/05-01/3-10-31

U Sisku, 23. ožujka 2012. godine

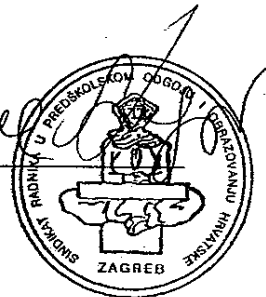
Za Grad Sisak

Gradonačelnik:

Za Sindikat radnika u predškolskom odgoju i
obrazovanju Hrvatske

Predsjednica:

Božena Strugar



Za Sindikat odgoja i obrazovanja Hrvatske

Predsjednica:



Temeljem članka 253. Zakona o radu (NN 149/09, 61/11),

GRAD SISAK, kojeg zastupa gradonačelnik, g. Dinko Pintarić, s jedne strane

i

SAMOSTALNI SINDIKAT HRVATSKE – Sindikalna podružnica Športsko-rekreacijskog centra Sisak koju zastupa povjerenik Ivo Šegović, s druge strane, sklopili su sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA RADNIKE U ŠPORTSKO-REKREACIJSKOM CENTRU SISAK

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 Športsko-rekreacijskom centru Sisak.

Članak 2.

Pod pojmom „poslodavac“ u smislu ovog Ugovora je Športsko-rekreacijski centar Sisak, čiji osnivač je Grad Sisak.

Pod pojmom „Sindikata“ u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se Samostalni sindikat Hrvatske ili po njegovoj odluci ovlaštena sindikalna podružnica u Sisku.

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

Članak 3.

Odredbe ovog ugovora primjenjuju se uvijek osim ako je Zakonom, ugovorom o radu ili drugim Kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje na radnike iz čl. 1. ovog Ugovora, neko pravo regulirano povoljnije za radnike.

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;
- mirnog rješavanja sporova.

Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale, niti bile poznate u trenutku sklapanja ovog Ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredbi Ugovora izvršavati, ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obvezuje se da će drugoj strani predložiti izmjene ovog Ugovora.

Članak 5.

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

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

Radnici se zapošljavaju putem natječaja ili oglasa na radna mjesta za koja je zakonom ili općim aktom poslodavca to propisano.

Članak 7.

Radni odnos se 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 radnik dolazi u kontakt pri izvršenju ugovornih obveza.

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

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, kada za to postoji stvaran i važan razlog, a osobito ako se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika;
- privremenom povećanju opsega poslova;
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba;
- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ili oglasa, ali ne duže od 90 dana;
- poslovima za koje se ne raspisuje natječaj, a na oglas se ne javi osoba koja ispunjava propisane uvjete. S osobom koja te uvjete ne ispunjava sklapa se ugovor o radu na određeno vrijeme do zapošljavanja osobe koja ispunjava propisane uvjete,
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Članak 8.

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

- radi zamjene jednog ili više privremeno nenazočnih radnika – do njihova povratka na rad;
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja,
- radi obavljanja poslova za koje radnik nema propisane uvjete – dok se na natječaj, odnosno oglas koji se ponavlja svake godine ne javi osoba koja ispunjava tražene uvjete.

Članak 9.

Osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa utvrđenih zakonom, poslodavac može za svako radno mjesto općim aktom utvrditi i posebne uvjete.

Probni rad

Članak 10.

Pri zasnivanju radnog odnosa poslodavac će, kada ga Zakon na to obvezuje ili kada smatra da je to potrebno, izvršiti provjeru stručnih i radnih sposobnosti radnika kroz institut probnog rada, koji može trajati najduže 6 mjeseci, i to:

- do mjesec dana za poslove za koje se traži do III. stupnja stručne spreme,
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme,
- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži V. i VI. stupanj stručne spreme,
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme ili više.

Trajanje probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu, a može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolesti i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, pod uvjetom da je bio odsutan najmanje deset dana.

Članak 11.

Probni rad radnika tijekom probnog roka prati komisija od tri člana, od kojih dva člana imenuje poslodavac, a jednog člana sindikat.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao radnik čije se radne i stručne sposobnosti provjeravaju.

Komisija za praćenje probnog rada radnika dužna je, najkasnije deset dana prije isteka probnog roka, dostaviti poslodavcu ocjenu o radnikovoj radnoj i stručnoj sposobnosti i izjasniti se o tome je li radnik udovoljio uvjetima probnog rada.

Ako po ocjeni komisije radnik nije udovoljio uvjetu probnog rada, poslodavac mu može redovito otkazati ugovor o radu uz otkazni rok od sedam dana.

Ako poslodavac ne dostavi otkaz najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatra se da je radnik zadovoljio uvjetima probnog rada.

Priravnici

Članak 12.

Ugovor o radu može se sklopiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalan rad, na poslovima za koje se školovao.

Priravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži od IV. do VII. stupnja stručne spreme.

Članak 13.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:

- do 6 mjeseci za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme
- do 9 mjeseci za poslove za koje se traži V. i VI. stupanj stručne spreme
- do 12 mjeseci za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme.

Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada pravo na osnovnu plaću umanjenu za najviše 50%, a najmanje 30% od osnovne plaće radnog mjesta njegove stručne spreme.

Članak 14.

Priravnik mora imati mentora i dobiti plan i program obučavanja.

Članak 15.

Priravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Priravnik mora dobiti ispitni program i popis ispitne literature.

Prije polaganja stručnog ispita prvi put, pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:

- pet radnih dana za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme
- sedam radnih dana za poslove za koje se traži V. i VI. stupanj stručne spreme
- deset radnih dana za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme.

Članak 16.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još u jednom roku, koji ne može biti kraći od 15 dana, a ako ni tada ne položi, prestaje mu radni odnos istekom

posljednjeg dana roka za polaganje ispita ako je s pripravnikom sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, odnosno može mu se redovito otkazati ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

RADNO VRIJEME

Članak 17.

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

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet, odnosno šest radnih dana u tjednu, ovisno o vrsti poslova i potrebama ostvarivanja programa poslodavca.

Odluku o tjednom i dnevnom rasporedu radnog vremena donosi Ravnatelj

Članak 18.

Raspored radnog vremena radnika koji rade skraćeno radno vrijeme zbog njege hendikepiranog djeteta određuje se sporazumom između nadležnog tijela poslodavca i radnika koji rade skraćeno radno vrijeme.

ODMORI I DOPUSTI

Članak 19.

Radnici koji rade najmanje 6 sati dnevno imaju pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta.

Stanka se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac.

Članak 20.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata. Dan tjednog odmora je nedjelja.

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

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz st. 2. ovog članka, može se koristiti naknadno prema odluci poslodavca.

Radniku se, u svakom slučaju, mora osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

Godišnji odmor

Članak 21.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, u što je uračunato 20 radnih dana. Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 radnih dana, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

a) prema dužini radnog staža

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

- više od 35 godina

8 radnih dana

b) prema složenosti poslova

- poslovi za koje se traži VSS

5 radnih dana

- poslovi za koje se traži VŠS

4 radna dana

- poslovi za koje se traži SSS, VKV ili KV

3 radna dana

- poslovi za koje se traži PK, NK

2 radna dana

c) prema posebnim socijalnim uvjetima

-roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim
malodobnim djetetom

2 radna dana

-roditelju, posvojitelju ili staratelju za
svako daljnje malodobno dijete

po 1 radni dan

-samohranom roditelju djeteta do 15 godina

2 radna dana

-roditelju, posvojitelju ili staratelju
hendikepiranog djeteta, bez obzira na
ostalu djecu

3 radna dana

- rad u smjenama

2 radna dana

-invalidu

3 radna dana.

Godišnji odmor svakog radnika, utvrđen prema kriterijima iz prethodnog stavka ne može trajati duže od 30 radnih dana.

Članak 22.

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

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

Članak 23.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela. Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna, odnosno 10 radnih dana, u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje dva dana ranije.

Članak 24.

Poslodavac je dužan donijeti plan, odnosno raspored korištenja godišnjeg odmora za svaku kalendarsku godinu.

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

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora poslodavac će utvrđivati prvenstveno u skladu s potrebama posla i organizacijom rada, pri čemu će uzeti u obzir i iskazane želje i potrebe radnika.

Članak 25.

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 nastavljajanje korištenja godišnjeg odmora.

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

Troškovima iz prethodnog stavka ovog 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.

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

Članak 26.

Iznimno od odredbe čl. 59. Zakona o radu, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Plaćeni dopust

Članak 27.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust do najviše 10 radnih dana tijekom kalendarske godine, za sljedeće slučajeve:

- sklapanje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, unuka	5 radnih dana
- smrt braće, sestara, djeda ili bake, te roditelja supružnika	2 radna dana
- selidbe na udaljenosti veću od 50 km	3 radna dana
- selidbe u istom mjestu	2 radna dana
- elementarnih nepogoda	5 radnih dana
- teške bolesti člana uže obitelji (supružnika, djece)	3 radna dana
- za dobrovoljno davanje krvi	2 radna dana
- za nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama	1 radni dan

U slučaju kada je radnik upućen na školovanje ili osposobljavanje po nalogu i za potrebe poslodavca, pravo na plaćeni dopust, kao i druga prava i obveze tijekom i nakon prestanka školovanja, odnosno osposobljavanja, regulirati će se posebnim ugovorom sklopljenim između poslodavca i radnika.

Radnik je dužan pravodobno i prema okolnosti slučaja izvijestiti poslodavca o vremenu korištenja plaćenog dopusta, a za slučaj dobrovoljnog davanja krvi, dužan je korištenje dopusta dogovoriti s poslodavcem.

Korištenje prava na plaćeni dopust u slučajevima utvrđenim stavkom 1. ovog članka, radnik ostvaruje isključivo u vrijeme nastupa okolnosti po osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

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

Radnik ne ostvaruje pravo na plaćeni dopust ukoliko okolnosti utvrđene stavkom 1. ovog članka nastupe kada radnik ne radi zbog korištenja slobodnih dana, godišnjeg odmora, bolovanja, neplaćenog dopusta ili drugih opravdanih slučajeva odsutnosti s rada.

Članak 28.

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

Neplaćeni dopust

Članak 29.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u toku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 10 dana za pripremanje i 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 st. 1. ovog članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

Članak 30.

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

Kada to okolnosti zahtijevaju, neplaćeni dopust u slučajevima iz st. 1. ovog članka može se odobriti radniku i u trajanju dužem od 30 dana.

Članak 31.

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).

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 32.

Poslodavac je dužan osigurati uvjete zdravlja i sigurnosti radnika na radu, te poduzeti mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući mjere za sprječavanje 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 33.

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

- biti izviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenja mjera zaštite na radu
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima radnika čiji je povjerenik
- pozvati inspektora rada kada ocjeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac propušta ili to 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 radnike na rad na siguran način.

Članak 34.

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

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji 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 ovog članka ne primjenjuju se u slučaju rata ili neposredne ratne opasnosti, kao i u slučaju elementarnih nepogoda i katastrofa.

Članak 35.

Poslodavac će, ako za to postoje financijske mogućnosti, osigurati sistematski zdravstveni pregled za sve radnike u razdoblju od svake tri godine.

Članak 36.

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

Zaštita radnika sa smanjenom radnom sposobnosti

Članak 37.

Kada se tijekom radnog vijeka radniku smanjuje njegova radna sposobnost zbog godina starosti, povrede na radu, invaliditeta, profesionalne ili druge bolesti, a do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje mu 5 godina života ili 5 godina radnog staža, osigurati će mu se povoljniji uvjeti rada (rad na lakšim, odnosno jednostavnijim poslovima i sl.) bez smanjenja plaće koju je radnik ostvarivao u vrijeme prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

Članak 38.

Naknada plaće koja radniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili radniku od dana utvrđene opasnosti od nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može se isplatiti u iznosu nižem od plaće koju je radnik ostvarivao u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 39.

Radnici su obvezni poslodavcu ili za to ovlaštenoj osobi, dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblast rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke: za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva.

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihovih obitelji vođenje kojih je propisano Zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava iz rada i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog i mirovinskog osiguranja.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 40.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja podatke o radnicima smije prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 41.

Poslodavac je dužan radniku osigurati zaštitu od izravne ili neizravne diskriminacije 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.

Poslodavac je dužan za vrijeme obavljanja poslova štiti dostojanstvo radnika tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju od nadređenih osoba ili suradnika, te osoba s kojima redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova. Ova zaštita uključuje poduzimanje mjera i postupaka kao što su zabrana rada radnicima koji su pod utjecajem alkohola i drugih sredstava ovisnosti, propagiranje pristojnog ponašanja, sprječavanje svakog izazovnog ponašanja, upozorenja radnicima koji uznemiravaju ili spolno uznemiravaju druge radnike i sl.

Članak 43.

Uznemiravanje je svako neželjeno verbalno ili neverbalno ponašanje, uključujući i ono spolne naravi, koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva, te koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, što podrazumijeva osobito:

- neprimjerene tjelesne kontakte spolne naravi
- nedolične prijedloge spolne ili druge naravi
- uznemiravajuće telefonske pozive
- korištenje nedolichnih izraza i tona u ophođenju
- zahtjeve za obavljanjem poslova kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj.

Članak 44.

Poslodavac je dužan radniku osigurati zaštitu od specifičnog oblika ponašanja jedne ili skupine osoba, kojim se radnika sustavno psihički zlostavlja i ponižava s ciljem ugrožavanja ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta (mobing).

Članak 45.

Radnik je dužan ponašati se u skladu s zahtjevima svog radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemirava druge suradnike, te u granicama svojih ovlasti spriječiti uznemiravanje od drugih radnika i trećih osoba, kao i o uznemiravanju obavijestiti poslodavca.

Članak 46.

Za primanje i rješavanje pritužbi radnika vezanih uz postupak zaštite dostojanstva nadležan je poslodavac, odnosno osoba koju poslodavac za to ovlasti.

Postupak zaštite dostojanstva radnika koji je podnio prijavu zbog uznemiravanja, povjerljive je naravi i provodi se sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 47.

Radnik podnosi prijavu o uznemiravanju pisano ili usmeno. O usmenoj pritužbi sastavlja se bilješka koju potpisuje radnik koji je pritužbu podnio.

Poslodavac ili za to ovlaštena osoba je dužan, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprječavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije sljedećeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe pozvati radnika protiv kojega je podnesena pritužba da se očituje. O očitovanju se sastavlja bilješka koju taj radnik potpisuje.

Poslodavac ili za to ovlaštena osoba će provesti i druge radnje, poput suočavanja radnika koji je

podnio pritužbu i radnika na kojeg se pritužba odnosi, saslušanja drugih osoba koje imaju saznanja o činjenicama vezanim uz pritužbu i dr. , radi utvrđivanja osnovanosti navoda iz pritužbe.

Članak 48.

O svim radnjama u postupku po pritužbi sastavlja se zapisnik na temelju kojega poslodavac, ako je utvrđeno uznemiravanje, predlaže mjere za zaštitu dostojanstva radnika i sprječavanje daljnjeg uznemiravanja, koje obuhvaćaju:

- izmjenu rasporeda rada na način da se izbjegne istovremeni rad uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje
- razmještaj radnika u poslovnim prostorijama na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i onoga koji je izvršio uznemiravanja u zajedničkom prostoru
- usmeno upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje, o čemu će se sastaviti zabilješka
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje uz najavu mogućnosti otkaza u slučaju nastavka uznemiravanja
- otkaz ugovora o radu radniku koji je izvršio uznemiravanje.

Članak 49.

U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od osobe koja nije u radnom odnosu kod poslodavca, ovlaštena osoba, odnosno poslodavac, uzimajući u obzir sve utvrđene okolnosti prijavljenog slučaja, može:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će, u slučaju ponovnog uznemiravanja, poduzeti mjere za sprječavanje istog i zaštitu dostojanstva radnika
- obavijestiti poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanje konkretnih mjera kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje
- obavijestiti nadležnu policijsku postaju.

PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

Članak 50.

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, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodaci na plaću su uvećanja plaće po osnovama propisanim ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 51.

Osnovica za izračun osnovne mjesečne plaće radnika, utvrđuje se u visini osnovice za obračun plaće službenika i namještenika u upravnim tijelima Grada Siska.

U slučaju promjene obračunske osnovice za zaposlene u upravnim tijelima Grada Siska, u istom će se iznosu i s istim rokom primjene promijeniti obračunska osnovica za radnike u Športsko-rekreacijskom centru Sisak.

Članak 52.

Za radnike ŠRC-a utvrđuju se sljedeći najniži koeficijenti:

RADNA MJESTA	KOEFICIJENT
I. ODJEL	
Administrativni tajnik	2,22
Voditelj za promidžbu	2,85
Tajnica za promidžbene poslove	1,95
II. ODJEL	
Rukovoditelj finacijsko računovodstvenih poslova	2,85
Knjigovođa-bilancista I	2,22
Referent za plaće, blagajnik i likvidator	2,29
Referent nabave i dostavljač	1,95
III. ODJEL	
Voditelj športskih objekata	3,54
Voditelj grad.stadiona i RC Kupa	2,50
Voditelj programa	2,85
Nadzornik spasilac	1,95
Recepcionar	1,95
Čistačica	1,39
Domar-čuvar RC Zibel	1,60
Domar-čuvar grad.stadiona i RC Kupa	1,60
Referent za šport i rekreaciju-RC Zibel i RC Kupalište	2,29
Referent za šport i rekreaciju- grad.stadion i RC Kupa	2,29
Djelatnik kuglane	1,95
IV. ODJEL	
Voditelj tehničke službe	2,64
Koordinator tehničke službe	2,15
Tehnolog-energetičar	1,95
Referent za nadzor rada bazena i kupališta	2,15
Rukovatelj kompresora i ložać centralnog grijanja	1,95
Djelatnik održavanja-električar	1,95
Pomoćni djelatnik održavanja I	1,74
Pomoćni djelatnik održavanja II	1,39

Koeficijenti radnih mjesta ne mogu biti niži od utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom, a povećanje istih može biti predmet aneksa ovog ugovora, ovisno o proračunskim mogućnostima.

Članak 53.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za protekli mjesec.

Razdoblja isplate plaće ne mogu biti duža od 30 dana.

Članak 54.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti obustave iz plaće (kredit, sindikalne članarine, osiguranje, uzdržavanje i sl.).

UVEĆANJE PLAĆE

Članak 55.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom, ako je dan tjednog odmora	25%
- za rad nedjeljom	35%
- za rad na dane blagdana, praznika i neradnih dana utvrđenih Zakonom	150%
- za rad u drugoj smjeni ukoliko zaposlenik radi naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu u prvoj i drugoj smjeni	10%
- za rad noću	40%

Pravo na povećanje plaće iz prethodnog stavka radnik ostvaruje samo za sate rada odrađene u uvjetima iz stavka 1. ovog članka.

Dodaci na plaću iz ovog članka međusobno se ne isključuju.

Umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenoj rada, radnik može koristiti slobodne dane prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada), te mu se u tom slučaju izdaje rješenje u kojem se navodi broj slobodnih dana i vrijeme korištenja, kao i vrijeme kada je taj prekovremeni rad ostvaren.

Članak 56.

Za postignuti znanstveni stupanj, ako je u svezi s poslovima koje radnik obavlja ili s djelatnošću poslodavca, koeficijent određen člankom 52. ovog ugovora, uvećat će se:

- za magistre znanosti 8%
- za doktore znanosti 15%.

Članak 57.

Za obavljanje poslova voditelja, pripadajući koeficijent radnika određen čl. 52. ovog ugovora, uvećat će se za 0,20 koeficijenta.

Članak 58.

Radniku se uvećava koeficijent složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u Športsko-rekreacijskom centru Sisak, i to za:

- 20 do 29 godina	4%
- 30 do 34 godine	8%
- 35 i više godina	10%.

Članak 59.

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

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje poslodavac. Poslodavac je dužan omogućiti sindikalnom povjereniku uvid u dokumentaciju o obračunu plaća i uplati doprinosa za mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Članak 60.

Kada radnik obavlja poslove odgovornijeg radnog mjesta u zamjeni, pripada mu plaća tog radnog mjesta.

Članak 61.

Radniku se može isplatiti stimulatívni dio plaće, ako je to predviđeno odlukom poslodavca i ako su za to osigurana posebna sredstva.

NAKNADA PLAĆE**Članak 62.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio, kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- sudjelovanja na seminarima i sličnih obveza
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika.

Članak 63.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u visini od 90% od njegove plaće ostvarene u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem je započeto bolovanje. Za razdoblje bolovanja nakon 42 dana, radniku se naknada plaće obračunava sukladno propisima zdravstvenog osiguranja.

Naknada u visini 100% plaće prethodnog mjeseca pripada radniku koji koristi bolovanje zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**Jubilarna nagrada****Članak 64.**

Radnici imaju pravo na isplatu jubilarne nagrade za navršениh 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 i 45 godina radnog staža kod ovog poslodavca, u visini najvišeg neoporezivog iznosa koji je za tu namjenu utvrđen poreznim propisima.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz st. 1. ovog članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Otpremnine**Članak 65.**

Radnik kojemu radni odnos prestaje zbog odlaska u mirovinu, ima pravo na otpremninu u visini koja poreznim propisima utvrđena kao neoporeziva.

Članak 66.

Radniku kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, radnicima koji su Programom proglašeni viškom, a kojima nedostaje do 5 godina života ili 5 godina radnog staža do ispunjenja uvjeta za starosnu

mirovinu, u slučaju prestanka radnog odnosa po osnovi prestanka potrebe za njihovim radom ostvaruju pravo na otpremninu u visini 1 (jedne) prosječne plaće radnika ostvarene u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu neprekidnog staža kod poslodavca.

Članak 67.

Otpremnine iz čl. 65. i 66. ovog Kolektivnog ugovora isplaćuju se u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Potpore i pomoći

Članak 68.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika, u visini tri najniže neto plaće u Gradu Sisku isplaćene u prethodnoj godini
- smrti supružnika, djeteta ili roditelja, u visini jedne najniže neto plaće u Gradu Sisku isplaćene u prethodnoj godini.

Članak 69.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana, jednom godišnje u visini dvije najniže neto plaće u Gradu Sisku isplaćene u prethodnoj godini;
- postojanja teške invalidnosti radnika, odnosno supružnika ili djeteta radnika, u visini jedne najniže neto plaće u Gradu Sisku isplaćene u prethodnoj godini, i to jednom godišnje za vrijeme postojanja teške invalidnosti koja se kod radnika i supružnika utvrđuje rješenjem HZMO-a i mora iznositi najmanje 50%, dok se kod djeteta utvrđuje rješenjem Centra za socijalnu skrb donesenog u postupku kojim se utvrđuje postojanje težeg oštećenja zdravlja. Radnik ne može ostvariti pravo na pomoć za slučaj postojanja invalidnosti supružnika, ako supružnik to pravo ostvaruje kod svog poslodavca;
- nabave medicinskih pomagala koji su prijeko potrebni za održavanje života i životnih funkcija radnika, djeteta ili supružnika, i to jednom godišnje u visini stvarnih troškova, a najviše u visini jedne najniže neto plaće u Gradu Sisku isplaćene u prethodnoj godini. Medicinska pomagala kao što su naočale, zubne proteze, tlakomjeri, aparati za mjerenje šećera u krvi, elastične čarape i sl. ne smatraju se prijeko potrebnim za održavanje života i životnih funkcija;
- pokriva participacije u liječenju, odnosno kupnju prijeko potrebnih lijekova za radnika, supružnika ili djeteta, jednom godišnje u visini stvarnih troškova, a najviše u visini jedne najniže neto plaće u Gradu Sisku isplaćene u prethodnoj godini. Stvarni troškovi dokazuju se dostavom računa uz podnijeti zahtjev;
- za uklanjanje posljedica elementarne nepogode na objektu za stanovanje u visini jedne prosječne neto plaće u Gradu Sisku isplaćene u prethodna tri mjeseca, jednom godišnje.

Troškovi prijevoza na posao i s posla

Članak 70.

U svrhu pokriva troškova prijevoza radnika na posao i s posla, poslodavac se obvezuje snositi trošak cijene mjesečne karte za korištenje javnog gradskog ili međugradskog prijevoza.

Troškove iz predhodnog stavka, poslodavac će podmirivati kupnjom mjesečnih karata od ovlaštenog javnog prijevoznika, koje je dužan uručiti radnicima najkasnije zadnjeg dana u mjesecu za naredni mjesec.

Iznimno od odredbe st. 1. i 2. ovog članka, u slučaju kada na relaciji mjesta prebivališta radnika i mjesta rada nije organiziran javni prijevoz, poslodavac će radniku isplatiti naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza na približno sličnim relacijama.

Dar za djecu**Članak 71.**

U povodu Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon djetetu do 15 godina starosti, u visini neoporezivog iznosa.

Ovo pravo se ostvaruje po radniku za dijete koje je evidentirano kao porezna olakšica na poreznoj kartici radnika.

Prigodne nagrade (regres i božićnica)**Članak 72.**

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od 1.250,00 kn, a koji se se poslodavac obvezuje isplatiti do 1. srpnja tekuće godine.

Radnik ima pravo na božićnicu u visini od 1.250,00 kn, koja se isplaćuje najkasnije do 24. prosinca tekuće godine.

Dar u naravi**Članak 73.**

Radnik ima pravo na prigodan dar u naravi povodom Uskrsa, u vrijednosti neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima.

PRESTANAK UGOVORA O RADU**Članak 74.**

U slučaju redovitog otkaza primjenjuju se otkazni rokovi utvrđeni Zakonom o radu.

Članak 75.

Poslodavac može redovito otkazati radniku iz poslovno uvjetovanih, osobno uvjetovanih i skrivljenih razloga, na način i u postupku propisanom Zakonom o radu.

Članak 76.

Pod skrivljenim ponašanjem podrazumijevaju se povrede obveza iz radnog odnosa, te kršenje odredbi ugovora o radu, ovog kolektivnog ugovora, Pravilnika o radu, Zakona o radu i svih drugih propisa koji se primjenjuju u djelatnosti poslodavca, a osobito:

- neizvršavanje, nesavjesno i nepravodobno izvršavanje radnih obveza
- nezakoniti rad i nezakonito i neodgovorno raspolaganje sredstvima rada, krađa
- zlouporaba položaja i prekoračenje ovlasti
- zlouporaba bolovanja
- neopravdani izostanak s posla ili samovoljno napuštanje posla
- odavanje poslovne tajne
- povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije i drugih opasnih tvari
- povreda propisa i odredbi ovog Ugovora koje reguliraju zaštitu na radu
- neopravdano odbijanje izvršenja zadatka
- neuljudno ponašanje prema suradnicima i osobama s kojima dolazi u kontakt u obavljanju poslova i radnje kojima nanosi štetu ugledu poslodavca
- grubo ometanje radnika u obavljanju radnih zadataka
- uznemiravanje i spolno uznemiravanje drugih radnika
- unošenje, konzumiranje ili dolazak na posao pod utjecajem alkohola ili opojnih droga

- davanje neistinitih podataka radi ostvarivanja materijalnih prava
- ostale povrede obveza iz radnog odnosa zbog kojih nastavak radnog odnosa nije moguć.

U slučaju skrivljenog ponašanja iz stavka 1. ovog članka, a ovisno o vrsti i težini počinjene povrede radne obveze, poslodavac može radniku redovito, odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu

DOSTAVLJANJE ODLUKA I DRUGIH PISMENA

Članak 77.

Dostavljanje otkaza, pisanih upozorenja i drugih pismena koja se odnose na pojedinačna prava i obveze radnika, obavlja se, u pravilu, njihovim neposrednim uručenjem radniku u prostorijama poslodavca, uz naznaku datuma i uz potpis radnika kojim potvrđuje da je primio pismeno.

Ako radnik odbije primiti pismeno, osoba koja obavlja dostavu će o tome napraviti zabilješku, s naznakom datuma, a pismeno će istog dana staviti na oglasnu ploču poslodavca. Ovime se smatra da je toga dana pismeno uručeno radniku.

Kad se pismeno dostavlja radniku preporučenom pošiljkom, pa se isto vrati zbog toga što je radnik odbio primiti ili zbog netočne adrese ili s naznakom "nije tražio" ili "nije podigao pošiljku", takva dostava i sve daljnje dostave obavljat će se stavljanjem pismena na oglasnu ploču poslodavca. Dostava se smatra obavljenom nakon isteka roka od 3 dana od dana oglašavanja.

Članak 78.

O pitanjima koja se ne odnose na pojedinačno pravo radnika, radnici se obavještavaju putem oglasne ploče.

UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 79.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz oblasti sindikalnog organiziranja uz uzajamno uvažavanje i poštivanje, te kontinuiranu suradnju.

Članak 80.

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

Sindikata mora obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika.

Članak 81.

Ukoliko kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće sva prava i obveze radničkog vijeća preuzima sindikalni povjerenik, sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 82.

Poslodavac je dužan sindikatu osigurati sljedeće:

- odgovarajući prostor za rad,
- korištenje telefona (domaći promet) i telefaksa u odgovarajućem opsegu,
- slobodnu podjelu tiska i priopćenja koja se odnose na problematiku radno pravnog statusa radnika na način kojim je sindikatu omogućeno slobodno komuniciranje s članstvom i kojim se ne ometa djelatnost poslodavca. Isključuje se tisak koji ima političko promidžbeni značaj.

- obračun i naplatu sindikalne članarine putem isplatnih lista, a uz suglasnost radnika.

Članak 83.

Sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac ne može, bez suglasnosti sindikata:

- otkazati ugovor o radu
- rasporediti na drugo radno mjesto.

Ako se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnost, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

Ako sindikat uskrati suglasnost, poslodavac može u roku od 15 dana dostave očitovanja sindikata, zatražiti da suglasnost nadomjesti sudska odluka.

Članak 84.

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

Pored broja sati za sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. ovog članka, poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija, ali najviše u trajanju od ukupno sedam dana godišnje.

Za slučaj izostanka s rada u slučajevima iz prethodnog stavka ovog članka, sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće u visini osnovne plaće, time da je sindikalni povjerenik svoje prisustvovanje određenoj sjednici, seminaru i sl. dužan dokazati predloženjem dokumentacije iz koje bi to bilo vidljivo.

Članak 85.

Kad sindikalni povjerenik u dijelu svog radnog vremena obavlja poslove sindikata, tada se omjer rada dogovara pisanim sporazumom između sindikalnog povjerenika i ravnatelja.

Članak 86.

Čelnik sindikata koji je na tu funkciju izabran iz radnog odnosa, a koju obavlja profesionalno, nakon prestanka te funkcije ima se pravo vratiti na rad na iste poslove, a ako tih poslova više nema, onda na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spreme.

O namjeri povratka na rad, osobe iz stavka 1. ovog članka trebaju obavijestiti ravnatelja ustanove u roku od 30 dana od dana prestanka funkcije.

Prestanak radnog odnosa i povrat na rad, u smislu st. 1. i 2. ovog članka, uređuje se pisanim sporazumom zaključenim između poslodavca i radnika imenovanog na funkciju.

Članak 87.

Ravnatelj i nadležna tijela ustanove dužni su razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada. O zauzetim stavovima dužni su izvijestiti sindikat u roku od 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva.

Ravnatelj je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti

pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnih interesa radnika.

Ovlašteni predstavnik Grada Siska primit će na zahtjev povjerenika Sindikata, ako je riječ o pitanjima sindikalne aktivnosti i materijalnim interesima radnika.

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

Članak 88.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme i u opsegu koji ovisi o veličini ustanove i organizaciji rada ustanove.

Svi članovi sindikata ustanove imaju pravo jednom u 6 mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme ustanove, pod uvjetom da to ne narušava redovito poslovanje ustanove i da sindikalni povjerenik o tome obavijesti poslodavca najkasnije 8 dana unaprijed.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti uvid u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

Poslodavac je također dužan sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj radnika, kao što su prijedlog pravilnika o radu, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka kojima se utječe na ekonomski i socijalni položaj radnika, najmanje osam dana prije planiranog donošenja odluke ili pravilnika.

PRAVA I OBVEZE UGOVORNIH STRANA I NAČIN RJEŠAVANJA SPOROVA

Ponašanje ugovornih strana

Članak 89.

Ugovorne strane dužne su se zalagati za poštivanje odredaba ovog Kolektivnog ugovora i za njegovu pravilnu provedbu.

Ugovorne strane dužne su se suzdržavati od svakog djelovanja koje bi bilo u suprotnosti s odredbama Kolektivnog ugovora, spriječavale ili otežavale njegovu provedbu.

Socijalni mir

Članak 90.

Za vrijeme primjene i trajanja ovog Kolektivnog ugovora, uz uvjet poštivanja obveza utvrđenih Kolektivnim ugovorom, stranke se obvezuju suzdržati od industrijskih akcija (štrajka, lock outa i dr.).

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

Štrajk

Članak 91.

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

Zabrana štrajka iz st.1. ovog članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja, te

za slučaj spora oko izmjena ili dopuna ovog Ugovora.

Članak 92.

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

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

Članak 93.

Poslodavac ne smije sprječavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

Članak 94.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najmanje deset 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 95.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor Sindikata.

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

Članak 96.

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

Štrajkaški odbor je dužan razmotriti svaku inicijativu za mirno rješenje spora koju mu uputi poslodavac, te na nju odgovoriti u onom obliku u kojem mu je upućena.

Članak 97.

Na prijedlog poslodavca, Sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Poslovi potrebni za opsluživanje onih zaposlenika 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.

Članak 98.

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..

Mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova

Članak 99.

Ako nastane kolektivni spor između potpisnika ovog Ugovora, koji nije moguće riješiti pregovaranjem, provest će se postupak mirenja.

Mirenje provodi mirovno vijeće od tri člana od kojih jednog imenuje Grad Sisak, jednog sindikat, a trećeg sporazumno obje ugovorne strane.

Ako se oko trećeg člana obje strane ne mogu suglasiti, zatražiti će da ga imenuje Gospodarsko socijalno vijeće.

Članak 100.

Ugovorne strane moraju u roku od 24 sata dati prijedlog svoga člana mirovnog vijeća i u istom roku se dogovoriti oko izbora trećeg člana.

Ako se ugovorne strane ne dogovore drukčije, mirovno vijeće treba svoj prijedlog donijeti najkasnije u roku od tri dana od dana imenovanja svih članova.

Članak 101.

Ugovorne strane mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, o čemu se moraju izjasniti prvog idućeg radnog dana nakon primitka prijedloga.

Ako se neka strana ne izjasni o prijedlogu mirovnog vijeća u roku iz prethodnog stavka ovog članka, smatra se da ga nije prihvatila.

Prijedlog kojeg obje stranke prihvate ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

Troškove mirenja snose obje strane u jednakim dijelovima.

Članak 102.

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

Ako poslodavac sprječava štrajk, te u svezi tog nastane kolektivni spor, isti se obvezno povjerava arbitraži.

Sastav, način odlučivanja, te rokovi arbitraže u slučaju iz prethodnog stavka ovog članka posebno će se ugovoriti.

Zaključivanje, izmjene i dopune

Kolektivnog ugovora

Članak 103.

Postupak za sklapanje novog Kolektivnog ugovora pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorne strane, najkasnije trideset dana prije isteka roka važenja ovog Kolektivnog ugovora.

Ugovorne strane mogu u bilo koje vrijeme predložiti izmjene odnosno dopune ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 104.

Ugovorna strana koja želi izmjenu odnosno dopunu Kolektivnog ugovora predlaže drugoj strani svoj obrazloženi zahtjev u pisanom obliku.

Druga strana će se o prijedlogu izjasniti u roku od 30 dana od primitka zahtjeva iz prethodnog stavka.

Mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova

Članak 99.

Ako nastane kolektivni spor između potpisnika ovog Ugovora, koji nije moguće riješiti pregovaranjem, provest će se postupak mirenja.

Mirenje provodi mirovno vijeće od tri člana od kojih jednog imenuje Grad Sisak, jednog sindikat, a trećeg sporazumno obje ugovorne strane.

Ako se oko trećeg člana obje strane ne mogu suglasiti, zatražiti će da ga imenuje Gospodarsko socijalno vijeće.

Članak 100.

Ugovorne strane moraju u roku od 24 sata dati prijedlog svoga člana mirovnog vijeća i u istom roku se dogovoriti oko izbora trećeg člana.

Ako se ugovorne strane ne dogovore drukčije, mirovno vijeće treba svoj prijedlog donijeti najkasnije u roku od tri dana od dana imenovanja svih članova.

Članak 101.

Ugovorne strane mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, o čemu se moraju izjasniti prvog idućeg radnog dana nakon primitka prijedloga.

Ako se neka strana ne izjasni o prijedlogu mirovnog vijeća u roku iz prethodnog stavka ovog članka, smatra se da ga nije prihvatila.

Prijedlog kojeg obje stranke prihvate ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

Troškove mirenja snose obje strane u jednakim dijelovima.

Članak 102.

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

Ako poslodavac sprječava štrajk, te u svezi tog nastane kolektivni spor, isti se obvezno povjerava arbitraži.

Sastav, način odlučivanja, te rokovi arbitraže u slučaju iz prethodnog stavka ovog članka posebno će se ugovoriti.

Zaključivanje, izmjene i dopune

Kolektivnog ugovora

Članak 103.

Postupak za sklapanje novog Kolektivnog ugovora pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorne strane, najkasnije trideset dana prije isteka roka važenja ovog Kolektivnog ugovora.

Ugovorne strane mogu u bilo koje vrijeme predložiti izmjene odnosno dopune ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 104.

Ugovorna strana koja želi izmjenu odnosno dopunu Kolektivnog ugovora predlaže drugoj strani svoj obrazloženi zahtjev u pisanom obliku.

Druga strana će se o prijedlogu izjasniti u roku od 30 dana od primitka zahtjeva iz prethodnog stavka.

Odredbe stavka 1. i 2. ovog članka primjenjuju se i na postupak sklapanja novog Kolektivnog ugovora

Otkaz Kolektivnog ugovora

Članak 105.

Svaka strana može otkazati Kolektivni ugovor uz otkazni rok od tri mjeseca.

Otkaz mora biti u pisanom obliku i sadržavati obrazložene razloge otkaza.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor u slučaju da druga strana krši njegove odredbe.

Ugovorna strana koja iz objektivnih razloga više nije u mogućnosti izvršavati obveze utvrđene pojedinim odredbama ovog Ugovora, a druga strana ne prihvati prijedlog izmjena tih odredbi, ima opravdani razlog za otkaz ovog Ugovora.

Istekom otkaznog roka prestaje se primjenjivati ovaj Kolektivni ugovor.

Po otkazivanju Kolektivnog ugovora svaka strana može predložiti sklapanje novog Kolektivnog ugovora.

Tumačenje kolektivnog ugovora

Članak 106.

Ugovorne strane osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje ovog Ugovora u roku od 30 dana od sklapanja Ugovora.

Komisija ima 4 članova od kojih svaka strana imenuje po dva člana.

Komisija daje tumačenje odredbi ovog Ugovora, prati izvršavanje ovog Ugovora i izvještava obje strane o eventualnom kršenju Ugovora.

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

Članak 107.

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

Ugovorne strane su se dužne pridržavati datog tumačenja.

Sjedište komisije je u sjedištu osnivača ustanove – Grada Siska.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 108.

Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na određeno vrijeme u trajanju do 31.12.2012. godine

Po isteku roka iz prethodnog stavka ovog članka, prava i obveze iz radnog odnosa utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom nastavljaju se primjenjivati na radnike do sklapanja novog kolektivnog ugovora, ali najduže godinu dana.

Članak 109.

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu kada ga potpišu ovlašteni predstavnici potpisnika, a primjenjuje se počevši od 1.04.2012. godine.

Kolektivni ugovor će se objaviti na način kako je to utvrđeno Pravilnikom o vođenju evidencije i objavi kolektivnih ugovora.

Članak 110.

Troškove tumačenja odredbi i praćenja primjene ovog Ugovora, te pripreme rada mirovnih komisija i arbitraže, strane potpisnice snose u jednakim dijelovima.

Članak 111.

Na pitanja koja nisu riješena ovim Kolektivnim ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona o radu, općih akata poslodavca i propisa iz djelatnosti poslodavca.

U Sisku, 27. ožujka 2012. godine

KLASA: 110-01/12-01/1

URBROJ: 2176/05-01/3-10-40

Za Grad Sisak



Za Samostalni sindikat Hrvatske – Sindikalna
podružnica Športsko – rekreacijski centar Sisak

Povjerenik:



SLUŽBENI GLASNIK 
SISAČKO-MOSLAVAČKE ŽUPANIJE

**Nakladnik: Sisak Press d.o.o. za novinsko-nakladničku djelatnost, Sisak,
S.S. Kranjčevića 5, tel: 044/544-411, 540-876, 540-875, 548-274,
tel/fax. 044/544-410**

Glavna i odgovorna urednica: Sonja WALT

Za nakladnika: direktor Damir PINTARIĆ

Pretplata: zajedno s Novim Sisačkim tjednikom, godišnja 312 Kn, polugodišnja 156 Kn

Broj žiro računa kod OTP banke d.d. Sisak: 2407000-1188007433

Matični broj: 1410300

Priprema: Sisak Press d.o.o., Tisak: Vjesnik d.d., Zagreb, Slavenska avenija 4

Poštarina plaćena u gotovu - Rukopisi se ne vraćaju