

GRAD OPATIJA, Opatija, Ulica maršala Tita 3, zastupan po gradonačelniku Grada Opatije Fernandu Kiriginu (u nastavku teksta: **Osnivač**),

i **Poslodavac**

DJEČJI VRTIĆ OPATIJA, Opatija, A. Mihića 5 a, zastupan po ravnateljici Biljani Šuša, s jedne strane

te

SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE, Pula, Danteov trg 5, zastupan po predsjedniku Vedranu Sabljaku (u nastavku teksta: **Sindikat**), s druge strane,

zaključili su u Opatiji, 31.07.2025. godine sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u Dječjem vrtiću Opatija

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovaj Kolektivni ugovor (u nastavku teksta: Ugovor) zaključuju Poslodavac i Sindikat u ime svojih članova.

Ovim se Ugovorom utvrđuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenih u ustanovi Dječji vrtić Opatija (u nastavku teksta: radnici).

Članak 2.

Prava iz ovog Ugovora primjenjuju se na radnike bez obzira na to jesu li zasnovali radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

Pravo na plaću i druga materijalna prava (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) koja se primjenjuju na radnike sukladno odredbama ovog Ugovora utvrđuju se i isplaćuju razmjerno radnom vremenu na koje je zaposlen.

Izrazi koji se u ovom Ugovoru koriste za osobe u muškom rodu uporabljeni su neutralno te se odnose na muške i ženske osobe.

Prava koja su uređena odredbama ovog Ugovora a vrijede za bračnog druga, odnose se na izvanbračnog druga i životnog partnera.

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se uvijek osim ako je pojedino pitanje ugovorom o radu, pravilnikom o radu, zakonom i podzakonskim aktom povoljnije riješeno za radnike.

Članak 4.

Potpisnici su suglasni da će se zalagati i rukovoditi sljedećim načelima:

- međusobne suradnje u području radnih odnosa, socijalnog osiguranja i zapošljavanja;
- promicanja socijalnog mira i partnerstva i kolektivnog pregovaranja;
- mirnog rješavanja sporova.

Članak 5.

Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključivanja 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 izmjenu Ugovora.

Članak 6.

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

II. MJESTO RADA, RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Mjesto rada

Članak 7

Mjesto rada određuje poslodavac vodeći računa o dostojanstvu radnika.

Radniku se na njegov zahtjev može omogućiti promjena mjesta rada, ako su kumulativno ispunjeni sljedeći uvjeti:

- zbog mjesta prebivališta ili boravišta radnika koje je bliže objektu u kojem radnik želi raditi, ili postoji slobodno radno mjesto u traženom objektu;
- ako promjena mjesta rada ne narušava kontinuitet odgojno- obrazovnog rada skupine koju radnik vodi (ne tijekom pedagoške godine).

Zahtjevi za promjenu mjesta rada podneseni od radnika koji imaju zdravstvene probleme (uz predočenje medicinske dokumentacije) imaju pravo prvenstva u odnosu na zahtjeve drugih radnika prilikom određivanja mjesta rada.

Poslodavac je na pisani zahtjev radnika dužan odgovoriti u pisanom obliku u roku od 15 dana.

Radno vrijeme

Članak 8.

Puno radno vrijeme utvrđuje se u trajanju od 40 sati tjedno raspoređeno na pet radnih dana. Dnevno radno vrijeme svih radnika je osam sati.

Subota i nedjelja su dani tjednog odmora.

Iznimno od stavka 1. i 2. ovoga članka, ravnatelj ustanove može, u skladu s naravi pojedinih poslova i kada za to postoji izrazita potreba, radno vrijeme određenih radnika raspoređivati na drugi način, u okviru tjednog fonda od 40 radnih sati.

Osim raspoređivanja iz stavka 3. ovoga članka, ravnatelj ustanove može za sate rada koje radnici provode u organizaciji i sudjelovanju na društvenom događanju ili manifestaciji od interesa za osnivača ili ustanovu u kojoj radi, preraspodijeliti radno vrijeme, u skladu sa Zakonom o radu.

Odgojitelji su obvezni u neposrednom odgojno- obrazovnom radu s djetetom i skupinom djece provesti 27,5 radnih sati tjedno sukladno Državnom pedagoškom standardu, a ostale poslove (primjerice: planiranje, programiranje i vrednovanje rada, priprema prostora i poticaja, suradnja i savjetodavni rad s roditeljima i ostalima te poslove stručnog usavršavanja) obavljaju u sklopu satnice do punog radnog vremena.

Radnik mora biti pisano obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena koje odstupa od uobičajenoga rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

Članak 9.

U slučaju kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti utvrđene rješenjem nadležnog tijela i jednog od sljedećih uvjeta:

- profesionalnog oboljenja ili
- posljedice povrede na radu

poslodavac je dužan radniku osigurati povoljniju normu i to bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.

Povoljnija norma utvrđuje se prema postotku utvrđenom rješenjem nadležnog tijela na način da se za odgojitelje, polovina utvrđenog smanjenja odnosi na neposredan rad, a druga polovina utvrđenog smanjenja na ostala zaduženja u okviru 40 satnog radnog tjedna. Za ostale strukture zaposlenih, cjelokupni postotak utvrđenog smanjenja radne sposobnosti odnosi se na strukturu poslova u okviru 40 satnog radnog tjedna.

Povoljniju normu iz stavka 2. ovog članka odlukom utvrđuje (osigurava) poslodavac.

Članak 10.

Radnik koji radi puno radno vrijeme, kao i najmanje 6 sati dnevno, svakog radnog dana ima pravo na stanku od 30 minuta i ista se uračunava u radno vrijeme.

Radnicima koji rade na poslovima odgojno- obrazovnog rada, a kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, može se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.

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

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

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

Ako radnik zbog naravi ili potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 4. ovog članka, može ga koristiti naknadno, prema odluci neposredno nadređene osobe, u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 11.

Raspored radnog vremena, početak i završetak dnevnog radnog vremena, kao i vrijeme korištenja stanke, utvrđuje poslodavac svojom odlukom.

Godišnji odmor

Članak 12.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se može isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora.

7.8

Članak 13.

Radnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor sukladno općim propisima o radu.

Članak 14.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na bazu od 20 dana dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

1) Prema dužini radnog staža:

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

2) Prema složenosti poslova:

- radna mjesta za koje se traži visoka stručna sprema prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij	5 radnih dana
- radna mjesta za koje se traži viša stručna sprema prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij	4 radna dana
- radna mjesta za koje se traži srednja stručna sprema	3 radna dana
- radna mjesta za koje se traži niža stručna sprema	2 radna dana

3) Prema socijalnim i posebnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom (smatra se dijete do 18. god. života)	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete	1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za dijete s posebnim potrebama	3 radna dana
- samohranom roditelju maloljetnog djeteta	3 radna dana
- osobi s invaliditetom	3 radna dana

4) Prema ostvarenim rezultatima rada, ravnatelj ustanove može radniku odobriti 0- 4 radna dana godišnjeg odmora.

Članak 15.

Radnik ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada u slučajevima određenim općim propisima o radu.

Članak 16.

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

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

Članak 17.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dijelovima ako je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 10 dana.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor ako ne postigne drugačiji pisani dogovor sa poslodavcem.

Radnik koji je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju kraćem od 10 dana, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ima pravo koristiti dva puta godišnje po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan pisano obavijestiti neposredno nadređenu osobu, najmanje tri dana prije.

Članak 18.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom godišnjeg odmora, kojeg donosi poslodavac za sve radnike. Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac će voditi računa o potrebama i željama radnika te je, u tom smislu, dužan prikupiti njihove prijedloge prije donošenja plana godišnjeg odmora.

Poslodavac će se prije donošenja plana godišnjih odmora, savjetovati s radničkim vijećem.

Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora ravnatelj ustanove donosi za svakog radnika posebno odluku kojom utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 14. ovog Ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora, vodeći računa i o pisanoj želji svakog radnika.

Odluka iz stavka 3. se donosi najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 19.

Neiskorišteni godišnji odmor radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine a sukladno općim propisima o radu.

Članak 20.

U slučaju prestanka radnog odnosa, ukoliko radnik ne iskoristi godišnji odmor koji mu pripada, ima pravo na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, sukladno općim propisima o radu.

Članak 21.

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 stavka 3. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

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

Drugim se troškovima smatraju ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Plaćeni dopust

Članak 22.

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini za važne osobne potrebe, osobito:

- | | |
|--|---------------|
| - sklapanje braka | 5 radnih dana |
| - rođenje djeteta | 5 radnih dana |
| - smrt člana uže obitelji (supružnik, životni partner, izvanbračni drug, dijete, roditelj, očuh i maćeha, brat ili sestra, pastorčad i posvojenici, dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje, posvojitelj i osoba koje je prema zakonu radnik dužan uzdržavati) | 5 radnih dana |
| - smrt djeda ili bake, unuka, roditelja supružnika, snahe ili zeta, ostalih srodnika u pravoj liniji i njihovih supružnika | 2 radna dana |
| - sklapanje braka djeteta radnika | 2 radna dana |
| - selidba u istom mjestu stanovanja | 2 radna dana |
| - selidba u drugo mjesto stanovanja | 3 radna dana |
| - za svako dobrovoljno davanje krvi | 2 radna dana |
| - teška bolest djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja | 3 radna dana |
| - nastup na kulturnim i sportskim priredbama | 2 radna dana |
| - sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste i dr. | 2 radna dana |
| - otklanjanja štetnih posljedica elementarne nepogode | 5 radnih dana |
| - sudski poziv | 1 radni dan |

Članak 23.

Dobrovoljni davatelj krvi bira kada će koristiti dane plaćenog dopusta u terminu određenom u dogovoru s poslodavcem.

Članak 24.

Ako okolnosti iz članka 23. ovog Ugovora nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi.

Članak 25.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na rad.

Članak 26.

Radniku s kojim je zaključen ugovor o daljnjem školovanju, osposobljavanju i usavršavanju, može se ugovorom odobriti korištenje do 15 radnih dana plaćenog dopusta u kalendarskoj godini, kao i 4 dana za polaganje stručnog ispita.

Plaćeni dopust po stavku 1. ovoga članka odobrava ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 90 radnih dana u jednoj godini.

Neplaćeni dopust

Članak 27.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju djelatnosti ustanove, a osobito: radi izgradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njega člana uže obitelji, liječenje na vlastiti trošak, sudjelovanje u kulturnim i sportskim priredbama, osobnog školovanje, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije, i to:

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

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti i u trajanju dužem od 30 dana.

Članak 28.

Neplaćeni dopust do 30 dana u jednoj kalendarskoj godini odobrava ravnatelj ustanove.
Neplaćeni dopust preko 30 dana odobrava upravno vijeće ustanove.

Članak 29.

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

III. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 30.

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

Poslodavac će poduzeti sve zakonske mjere za zaštitu života te sigurnost radnika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu i pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

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 osoba s invaliditetom, u skladu s posebnim propisima.

Članak 31.

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

- biti izvješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,

9-1 2

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

Članak 32.

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

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

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

Članak 33.

Poslodavac je, ako to omogućuju raspoloživa proračunska sredstva, dužan osigurati sredstva za sistematski zdravstveni pregled svih radnika, a radnik je obavezan pristupiti sistematskom pregledu, svake godine.

IV. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 34.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

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

Radnici imaju pravo na uvećanje plaće za uspješnost na radu i na neka druga uvećanja plaće.

Članak 35.

Radnik ima pravo na osnovnu plaću za puno radno vrijeme, normalan učinak i normalne uvjete rada.

Radniku se ne smije isplatiti plaća manja od zakonski utvrđene minimalne plaće.

Ugovorne su strane suglasne da za vrijeme dok je ovaj Ugovor na snazi osnovica za izračun plaće iznosi 1.004,87 EUR bruto.

Članak 36.

Ugovorne strane su suglasne da koeficijenti za obračun plaće po radnim mjestima u Dječjem vrtiću Opatija iznose kako slijedi:

RADNO MJESTO	STRUČNA SPREMA	KOEFICIJENT
Spremačica	NSS	1,26
Pomoćna kuharica	NSS/SSS	1,40
Kuharica (Glavna)	SSS	1,51
Domar	SSS	1,28
Domar-vozač	SSS	1,42
Pralja-švelja	NSS/SSS	1,40
Odgojitelj	VŠS	2,01
Odgojitelj	VSS	2,06
Odgojitelj u verificiranom programu	VŠS	2,06
Odgojitelj u verificiranom programu	VSS	2,11
Pomoćnik	SSS	1,51
Tajnik	VSS/VŠS	2,16
Referent zaštite na radu	VŠS/VSS	1,89
Ekonom	SSS/VŠS	1,79
Administator	SSS/VŠS	1,79
Administrativno-računovodstveni djelatnik	SSS/VŠS	1,79
Admin.-rač. djelatnik	VSS	1,96
Voditelj računovodstva	VSS/VŠS	2,16
Voditelj projekta	VSS/VŠS	1,79
Zdravstveni voditelj	VŠS/VSS	2,01
Pedagog	VSS	2,16
Edukacijski rehabilitator	VSS	2,16
Psiholog	VSS	2,16
Logoped	VSS	2,16
Ravnatelj	VŠS	2,80

Ugovorne strane su suglasne da se, u slučaju stjecanja zvanja mentora, savjetnika i izvrsnog savjetnika, koeficijent za obračun plaće povećava za 0,11 po svakom novostečenom zvanju.

Članak 37.

Ugovorne strane obvezuju se svake godine u rujnu započeti, a najkasnije do donošenja proračuna za iduću godinu završiti pregovore o osnovici za izračun plaće u idućoj godini.

U slučaju promjene osnovice zaključuje se Aneks ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 38.

Radniku pripada dodatak na radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5% od dana stjecanja prava.

Dodatak na radni staž izračunava se tako da umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 39.

Plaća se isplaćuje unatrag jedanput mjesečno za prethodni mjesec.
Od jedne do druge plaće ne može proći više od 35 dana.

Članak 40.

Radnici primaju plaću i ostala primanja putem tekućih računa banaka prema osobnom odabiru.

Članak 41.

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

Članak 42.

Osnovna plaća radnika bit će uvećana za svaki sat rada:

- za rad noću	50%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom	35%
- za rad nedjeljom	50%
- za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni	10%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata	10%

Za rad tehničkog osoblja u otežanim uvjetima, uvećava se svaki sat za 20% od satnice redovnog rada za dane kada tehničko osoblje radi u smanjenom broju.

Za rad na blagdane i neradne dane utvrđene zakonom radnik ima pravo na plaću uvećanu za 100%.

Prekovremenim radom, kad je rad radnika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat rada duži od 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom i nedjeljom, osim u slučaju rasporeda i preraspodjele iz članka 8. stavaka 3. i 4. Ugovora.

U odnosu na članak 8. stavak 5. ovog Ugovora, prekovremenim se radom priznaju i ostvareni sati rada odgojitelja iznad norme neposrednog odgojno- obrazovnog rada s djecom sukladno Državnom pedagoškom standardu, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1 : 1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada) te se u tom slučaju donosi odluka u kojoj se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren.

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

Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Članak 43.

Za vrijeme obavljanja poslova na zimovanju, odnosno ljetovanju u organizaciji Dječjeg vrtića Opatija, gdje proces rada zahtjeva angažiranje i odgovornost odgojno obrazovnog djelatnika tijekom 24 sata, pored plaće za redovno radno vrijeme pripada mu i dodatni iznos

naknade koja se utvrđuje u visini njegove osnovne plaće na bazi dodatnih osam sati za svaki dan, s time da radnici ne ostvaruju pravo na dnevnicu.

Stavak 1. ovoga članka primjenjuje se samo na zimovanja, odnosno ljetovanja koja organizira ustanova u kojoj radnik radi.

Svaki sat rada u spojenim grupama radniku se isplaćuje uvećan za 30 % od satnice redovnog rada.

Radom u spojenim grupama razumijeva se rad s dvjema grupama u razdoblju od 8.30-16 sati (11 satni program) odnosno od 8.30-12 sati (5,5 satni program), pod uvjetom da je u navedenom razdoblju broj prisutne djece veći za 30% od normativa za djecu jasličkog uzrasta (od 1-3 godine) koji iznosi 12 djece, odnosno veći za 30% od normativa za djecu vrtićkog uzrasta (od 4 godine do polaska u školu) koji iznosi 22 djece.

Članak 44.

Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se:

1. ako je zaposlenik završio poslijediplomski specijalistički studij u trajanju od jedne godine – za 5%,
2. ako je zaposlenik završio poslijediplomski specijalistički studij u trajanju dužem od jedne godine – za 7%,
3. zaposleniku sa stečenim magisterijem znanosti – za 8%,
4. zaposleniku sa stečenim doktoratom znanosti – za 15%.

Odredba stavka 1. ovog članka ne primjenjuje se na plaću ravnatelja ustanove.

Članak 45.

Prigodom odlaska u mirovinu, radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i /ili ostvaren određeni mirovinski staž.

Članak 46.

Radniku za ostvarene natprosječne rezultate rada, ravnatelj može povećati plaću do 15% za razdoblje kada su rezultati postignuti.

Radniku plaća može na temelju stavka 1. ovoga članka biti povećana najviše za tri mjeseca u tijeku godine. Za isti mjesec plaća ne može biti povećana svim radnicima ustanove.

Ukupnu najviše dopuštenu godišnju masu sredstava za uvećanja plaće na temelju stavka 1. ovoga članka određuje Osnivač.

Postotak uvećanja ravnatelj utvrđuje samostalno ili na prijedlog radnika koji neposredno rukovode i nadgledaju rad radnika.

Ravnatelj će koristiti mogućnost stimulacije radnika iz stavka 1. ovoga članka prije svega kada pojedini radnik svojim doprinosom u osobito značajnoj mjeri doprinosi uspješnosti obavljanja djelatnosti ili ugledu ustanove.

Članak 47.

Mentor kojeg je ravnatelj ustanove imenovao pripravniku ima pravo na jednokratno uvećanje osnovne plaće bez stalnog dodatka od 25%. Naknada se isplaćuje prilikom obračuna plaće za mjesec u kojem je okončan pripravnički staž.

Članak 48.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, za invalide rada prvih 7 dana pripada mu naknada plaće u visini 95% od njegove prosječne osnovne bruto plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

Ako je radnik odsutan s rada 43 dana i duže, za invalide rada 8 dana i duže pripada mu razlika između naknade za bolovanje koje prima od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje i visine naknade iz stavka 1. ovoga članka, ali najduže još 30 dana.

V. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**Članak 49.**

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini od 258.81 EUR neto.

Regres iz stavka 1. ovoga članka biti će isplaćen u cijelosti, jednokratno.

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

Članak 50.

Radnici imaju pravo na dar u naravi povodom Uskrsa u visini od 130,00 EUR.

Članak 51.

Ugovorne strane su sporazumne da će poslodavac svakom radniku isplatiti jednokratni dodatak – božićnicu, u visini od 350,00 EUR neto.

Pravo na isplatu božićnice ima radnik koji je u radnom odnosu u ustanovi minimalno šest mjeseci i na dan kada se isplaćuje božićnica i to razmjerno broju mjeseci provedenih u radnom odnosu s time da se najmanje pola mjeseca računa kao cijeli mjesec.

Članak 52.

Ugovorne strane su sporazumne da svaki radnik ima pravo na naknadu za troškove prehrane u visini neoporezivog iznosa od 796,34 EUR godišnje, koja se isplaćuje u jednakim mjesečnim iznosima od 66,36 EUR, uz isplatu plaće.

Radnik ima pravo na isplatu naknade iz stavka 1. ovog članka neovisno o korištenju godišnjeg odmora, a umanjuje se razmjerno vremenu provedenom na bolovanju i na plaćenom dopustom dužem od 7 dana.

Članak 53.

Radnik ima pravo na isplatu jednokratnog dodatka na mjesečnu plaću na ime nagrade za radne rezultate u neto iznosu do 350,00 EUR, ukoliko se ovaj jednokratni dodatak isplaćuje kod Osnivača u odnosnoj godini, uzimajući u obzir sredstva planirana za ovu namjenu u financijskom planu ustanove.

Pravo na dodatak iz stavka 1. ima radnik koji je u radnom odnosu na dan kad se isplaćuje dodatak, i to razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje to pravo.

U broj mjeseci provedenih na radu ne uračunava se razdoblje kada radnik ne radi za vrijeme privremene nesposobnosti za rad ili korištenja prava na mirovanje radnog odnosa ili neplaćenog dopusta u razdoblju dužem od 90 dana.

Dodatak iz stavka 1. isplatit će se najkasnije do 31. prosinca.

Članak 54.

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na otpremninu jednaku otpremnini koja se na dan prestanka radnog odnosa isplaćuje u upravnim tijelima Osnivača.

U slučaju da radnik u posljednja tri mjeseca prije odlaska u mirovinu ima neto plaću manju od prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca, kao osnovica za isplatu otpremnine uzima se prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Članak 55.

Član uže obitelji radnika (supružnik, životni partner, izvanbračni drug, neformalni životni partner, srodnici po krvi u pravoj liniji, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati), s kojim je radnik živio u zajedničkom kućanstvu, ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život
u obavljanju ili
u povodu obavljanja rada

2 prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravni osobama RH u prethodna tri mjeseca i troškovi pogreba

- smrti radnika

troškovi pogreba

Troškovima pogreba iz stavka 1. razumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Članak 56.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, djeteta, roditelja, očuha ili maćeha, pastorčadi, posvojenika i posvojitelja u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Članak 57.

Ugovorne strane sporazumne su da će se djeci, odnosno zakonskim skrbnicima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada, mjesečno isplatiti pomoć i to:

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca,
- za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole 70% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca,

- za dijete do redovno završene srednje škole 90% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Maksimalan mjesečni iznos koji mogu primati osobe iz stavka 1. je 1.061,78 EUR bez obzira na broj djece i uzrast djece.

Osobe iz stavka 1. ovoga članka imaju pravo na pomoć ako ne ostvaruju pravo na obiteljsku mirovinu po osnovi smrti radnika.

Članak 58.

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

- nastanak teške invalidnosti na radu 2 prosječne mjesečne neto plaće
- bolovanja dužeg od 90 dana 1 prosječna mjesečna neto plaća
- nastanak teške invalidnosti radnika, maloljetnog djeteta ili supružnika radnika 1 prosječna mjesečna neto plaća

Radnik ima pravo na pomoć iz stavka 1. podstavka 1. i 3. ovoga članka jedanput, samo u godini nastanka invaliditeta.

Za otklanjanje posljedica nastalih nepogodom (poplava, požar, udar groma i dr.) koja je prouzročila štetu na imovini radnika (izuzev osobnih vozila i sl.), izuzev šteta koje su namjerno izazvane ili koje su nastale zbog nemara, krajnje nepažnje ili nepoduzimanja propisanih mjera zaštite, radnik ima pravo, jedanput godišnje, na 1 prosječnu mjesečnu neto plaću.

Prosječna mjesečna neto plaća je prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Teškim invalidom u smislu stavka 1. smatra se osoba s utvrđenim fizičkim ili mentalnim invaliditetom višim od 70% što se dokazuje rješenjem nadležne službe.

Članak 59.

Za rođenje djeteta radnik ima pravo na pomoć u visini od 1.327,24 EUR neto.

Radnik s prebivalištem na području Grada Opatije ima pravo na pomoć u visini polovice iznosa iz stavka 1. ovog članka.

Za ostvarivanje prava na pomoć iz stavka 1. ovog članka, radnik podnosi poslodavcu pisani zahtjev za isplatu u kojem je potrebno navesti ime i prezime drugog roditelja te podatak o nazivu njegovog poslodavca i priložiti rodni list djeteta.

U slučaju da su oba roditelja zaposlenici poslodavca pravo na pomoć iz stavka 1. ovog članka ostvaruje jedan roditelj koji podnese zahtjev za isplatu iz stavka 3. ovog članka.

U slučaju da je drugi roditelj zaposlenik druge ustanove čiji je osnivač Grad Opatija ili zaposlenik Grada Opatije, pravo na pomoć iz stavka 1. ovog članka ne može ostvariti radnik ako je to pravo ostvario roditelj koji je zaposlenik ustanove čiji je osnivač Grad Opatija ili zaposlenik Grada Opatije, sukladno kolektivnom ugovoru koji se primjenjuje na zaposlenike te ustanove ili Grada Opatije.

Članak 60.

Radnik, dijete ili supružnik ostvaruje pravo na pomoć za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih pomagala rješavanje kojih nije pokriveno osnovnim, dopunskim i privatnim zdravstvenim osiguranjem, uz mišljenje nadležnog liječnika u visini stvarnih troškova, a najviše do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka može biti ostvareno jednom tijekom kalendarske godine.

Članak 61.

Radniku upućenom na službeno putovanje u zemlji pripada dnevnicu u visini maksimalnog iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja.

Radniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnicu u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike državnog proračuna.

Članak 62.

Svakom radniku bit će isplaćena naknada troškova prijevoza na posao i s posla javnim prijevozom u 100% visini troškova izdataka prema cijeni mjesečne karte po pripadajućoj zoni ili relaciji.

Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza, naknada troškova prijevoza isplatit će se u visini od 0,23 EUR po prijeđenom kilometru, uvećano za troškove mostarine i tunelarine (uz predodjenje ispisa elektroničke naplate cestarine – ENC na ime zaposlenika i za odgovarajući dolazak na posao i povratak s posla), najviše do iznosa od 200,00 EUR.

U slučaju kada radnik odsustvuje s posla radi korištenja godišnjeg odmora, porodiljnog dopusta i bolovanja i sl. naknada za prijevoz isplatit će se srazmjerno broju dana provedenim na poslu u tom mjesecu, osim u slučaju kada radnik dostavi potvrdu o kupljenoj mjesečnoj karti za predmetni mjesec kada će mu se isplatiti puni iznos cijene mjesečne karte.

U slučaju kada radnik radi potrebe posla mora dolaziti na radno mjesto izvan utvrđenog rasporeda radnog vremena, naknada za prijevoz isplatit će mu se srazmjerno broju dolazaka na posao u tom mjesecu.

U slučaju kada se, uslijed promjene mjesta prebivališta ili promjene mjesta rada, tijekom mjeseca, promjene uvjeti za određivanje visine naknade za prijevoz (druga prijevozna zona) naknada se utvrđuje srazmjerno broju dana i visini mjesečne karte po pripadajućoj zoni ili relaciji.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla isplaćuje se u roku iz članka 39. ovog Ugovora.

Članak 63.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova najviše u iznosu na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Članak 64.

Poslodavac je dužan osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodno vrijeme tijekom 24 sata i to za slučaj:

- | | |
|---|---------------|
| - smrti uslijed nezgode | 7.963,37 EUR |
| - smrti uslijed bolesti | 3.981,68 EUR |
| - trajnog invaliditeta uslijed nezgode do | 13.272,28 EUR |

Članak 65.

Ugovorne strane su sporazumne da će, u okviru svojih prava i obveza, razraditi mogućnosti sudjelovanja u zadovoljavanju stambenih potreba radnika.

Članak 66.

Radniku se isplaćuje jubilara nagrada za neprekidni rad u ustanovi, odnosno u pravnim prednicima ustanove u kojoj radi, i to za navršenih:

- 10 godina 0,5 prosječne mjesečne neto plaće,
- 15 godina 1,0 prosječna mjesečna neto plaća,
- 20 godina 1,5 prosječne mjesečne neto plaće,
- 25 godina 2,0 prosječne mjesečne neto plaće,
- 30 godina 2,5 prosječne mjesečne neto plaće,
- 35 godina 3,0 prosječne mjesečne neto plaće,
- 40 godina 3,5 prosječne mjesečne neto plaće,
- 45 godina 4,0 prosječne mjesečne neto plaće.

isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Radniku će se isplatiti jubilara nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu, a najranije 30 dana prije stjecanja prava na isplatu ukoliko podnese pisani zahtjev poslodavcu i ranija isplata bude odobrena.

Članak 67.

Ugovorne strane sporazumne su da će poslodavac radniku za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 i manje godina starosti u prigodi Dana svetog Nikole isplatiti iznos u visini maksimalnog iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez, najkasnije do 5. prosinca tekuće godine.

Pravo na isplatu ima roditelj koji koristi poreznu olakšicu za dijete ukoliko su oba zaposlenici ustanove na koje se primjenjuje ovaj Ugovor odnosno ukoliko je jedan roditelj zaposlenik Grada Opatije ili druge ustanove čiji je osnivač Grad Opatija koja ostvaruje pravo na dar djetetu iz stavka 1. ovog članka. Ukoliko oba roditelja koriste poreznu olakšicu za dijete, svaki u određenom postotku, isplata se vrši roditeljima razmjerno postotku korištenja porezne olakšice.

Pravo na isplatu iznosa iz stavka 1. ovog članka ima radnik koji je u radnom odnosu u ustanovi minimalno šest mjeseci i na dan isplate."

VI. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**Članak 68.**

Odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obavezno se dostavljaju radniku u pisanom obliku, s obrazloženjem i uputom o pravnom lijeku.

Članak 69.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na odluku iz članka 68. ovoga Ugovora, ravnatelj ili druga ovlaštena osoba dužni su prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog

povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to radnik u podnijetom prigovoru zahtijeva.

Ako Sindikat ne dostavi mišljenje iz stavka 1. ovoga članka u roku od pet dana, postupak povodom prigovora može biti nastavljen bez razmatranja mišljenja Sindikata.

Članak 70.

Kad radnik daje otkaz, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako s poslodavcem ili osobom koju on za to ovlasti ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

Članak 71.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu (redoviti otkaz) ako za to ima opravdan razlog u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovan otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovan otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Poslovno i osobno uvjetovan otkaz ugovora o radu dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na drugim odgovarajućim poslovima ili ga ne može osposobiti za rad na drugim poslovima.

Poslodavac koji je zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga otkazao radniku, ne smije 6 mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku 6 mjeseci nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Poslodavac i radnik mogu izvanredno otkazati ugovor o radu pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Članak 72.

Radnik, kojem prestaje radni odnos zbog poslovno uvjetovanog otkaza, ima pravo na otpremninu u visini jedne njegove prosječne neto mjesečne plaće isplaćene mu u zadnja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku godinu radnog staža u ustanovi, a najviše osam prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, vodeći računa o planiranim sredstvima u financijskom planu ustanove.

Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se radniku posljednjeg dana rada.

Radnik ostvaruje pravo na otpremninu nakon dvije godine neprekidnog rada kod poslodavca.

Članak 73.

Ako poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti zbog tehnoloških ili organizacijskih razloga namjerava u razdoblju od šest mjeseci otkazati ugovor o radu za najmanje petero radnika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška radnika.

Za izradu i donošenje programa zbrinjavanja viška radnika iz stavka 1. ovoga članka odgovarajuće se primjenjuje odredba Zakona o radu.

Prilikom izrade programa zbrinjavanja viška radnika poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti dužan je prethodno zatražiti mišljenje Sindikata.

Članak 74.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok za radnika je:

- dva tjedna ako u ustanovi radi neprekidno manje od 1 godine,
- jedan mjesec ako u ustanovi radi neprekidno 1 godinu,
- dva mjeseca ako u ustanovi radi neprekidno 2 godine,
- tri mjeseca ako u ustanovi radi neprekidno 5 godina,
- četiri mjeseca ako u ustanovi radi neprekidno 10 godina,
- pet mjeseci ako u ustanovi radi neprekidno 15 godina,
- šest mjeseci ako u ustanovi radi neprekidno 20 i više godina.

Neprekidnim radom u ustanovi razumijeva se i neprekidni rad u pravnim prednicima ustanove.

Članak 75.

Radniku kojemu se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u članku 74. ovoga Kolektivnog ugovora.

Članak 76.

Nakon što prestane obavljati poslove ravnatelja, osobi koja je na dan imenovanja na položaj ravnatelja bila radnik ustanove, osigurava se rad na radnom mjestu njene stručne spreme.

VII. ZAŠTITA RADNIKA**Članak 77.**

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

Zaštita od diskriminacije provodi se u skladu sa zakonom.

Članak 78.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 79.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano nekim od temelja iz članka 77. ovoga Kolektivnog ugovora, a ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Za izraze „uznemiravanje“ i „spolno uznemiravanje“ koristi se zajednički izraz „uznemiravanje“.

Članak 80.

Uznemiravanje u tijeku rada i u vezi s radom smatra se osobito:

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi,
- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj.

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

Članak 81.

Svi radnici su dužni, pri obavljanju poslova svojega radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge radnike te spriječiti uznemiravanje od strane drugih radnika i trećih osoba i o uznemiravanju obavijesti osobu iz članka 82. ovoga Ugovora.

Članak 82.

Radi zaštite privatnosti i dostojanstva radnika koji je podnio prijavu, postupak utvrđivanja uznemiravanja povjerljive je naravi.

Zaprimanje i rješavanje pritužaba vezanih za uznemiravanje nadležna je ovlaštena osoba koju opunomoći ravnatelj temeljem mišljenja radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika u ulozi radničkog vijeća.

Članak 83.

Radnik pokreće postupak za utvrđivanje uznemiravanja pisanom ili usmenom pritužbom ovlaštenoj osobi iz prethodnog članka.

O usmenoj pritužbi sastavlja se bilješka koju potpisuje radnik koji je pritužbu podnio.

Ovlaštena osoba dužna je, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprječavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije sljedećega radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje. O očitovanju radnika sastavlja se bilješka koju taj radnik potpisuje.

Ovlaštena osoba, ako ocijeni da je to potrebno, provest će i druge relevantne radnje, poput suočenja radnika koji je podnio pritužbu i radnika na kojeg se pritužba odnosi, saslušati i druge osobe koje imaju saznanja o činjenicama vezanim za uznemiravanje i dr., kako bi na dokazan način utvrdio navode iz pritužbe.

Ako se pritužba radi uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnom odnosu u ustanovi, ovlaštena osoba će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđenja činjeničnog stanja iz pritužbe, imajući na umu zaštitu dostojanstva radnika ustanove.

Članak 84.

O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojeg ovlaštena osoba, ako je utvrdila uznemiravanje, donosi odluku o mjeri zaštite dostojanstva.

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

Ako ovlaštena osoba u roku iz prethodnog stavka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzela očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 85.

Uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja, ovlaštena osoba, kada utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, predlaže poslodavcu neku od sljedećih mjera o zaštiti dostojanstva:

- izmjena rasporeda rada tako da se izbjegne kontakt uznemiravanog i radnika koji je izvršio uznemiravanje;
- razmještaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru;
- usmeno upozorenje radnika koji je izvršio uznemiravanje;
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje uz najavu mogućnosti njegova oštrijeg sankcioniranja, u skladu s propisima;
- poduzeti odgovarajuće mjere zbog povrede obveze iz radnog odnosa.

Članak 86.

Za slučaj da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu u ustanovi, a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiravanim radnikom, ustanova može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja poduzeti sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim poslodavcem;
- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanje konkretnih mjera predviđenih propisima kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje.

Članak 87.

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

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

VIII. INFORMIRANJE

Članak 88.

Sindikata je dužan odluku o izboru, odnosno o imenovanju sindikalnog povjerenika dostaviti poslodavcu i Osnivaču.

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

Kada se na sjednici upravnog vijeća ustanove odlučuje o pravima zaposlenih, Sindikatu se dostavljaju pozivi s materijalima za sjednicu te omogućuje sudjelovanje sindikalnog povjerenika na sjednici.

Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika.

IX. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 89.

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

Članak 90.

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

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

Članak 91.

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

Članak 92.

Aktivnost sindikalnog povjerenika ne smije biti sprečavan ili ometan ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim Ugovorom.

Članak 93.

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to tri sata po članu sindikata godišnje, što znači da ima pravo za vrijeme redovnog radnog vremena obavljati sindikalne aktivnosti i to tri sata po članu sindikata godišnje.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, pored prava iz stavka 1. ovoga članka, omogućiti i izostanak s rada, uz naknadu plaće, zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija u zemlji i inozemstvu.

Sindikalni povjerenik prava iz stavka 1. i 2. ovoga članka može koristiti u mjeri u kojoj bitno ne remeti rokove i radne procese u kojima sudjeluje.

Svaka ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalnih dužnosti smatra se ozljedom na radu.

Članak 94.

Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost, niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Članak 95.

Pri donošenju odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim predstavnikom Sindikata o namjeravanoj odluci i mora mu, pravodobno dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj radnika.

Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke:

- o promjenama u unutarnjem ustrojstvu ustanove,
- o promjenama u platnom sustavu,
- o planu i mjerama zapošljavanja, odnosno smanjivanja broja zaposlenih,
- o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- o mjerama u svezi zaštite radnika,
- o uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada,
- o rasporedu radnog vremena.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može, najdulje u roku od osam dana od dostave odluka iz stavka 2. ovoga članka, poslodavcu dati primjedbe u protivnom se smatra da Sindikat nema primjedbe.

Poslodavac je dužan razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 1. ovoga članka, te sindikalnom povjereniku dostaviti odgovor na primjedbe.

Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ovoga članka o savjetovanju sa sindikalnim povjerenikom ili drugim predstavnikom sindikata ne može stupiti na snagu.

Članak 96.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenje i zahtjeve Sindikata u svezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i na osnovi rada i o zauzetim stajalištima je dužan, u roku od osam dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat.

Predstavnik poslodavca je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku radnika, u najkraćem mogućem roku a najkasnije u roku od tri dana od predaje pisanog zahtjeva za prijam.

Članak 97.

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

- prostoriju za rad i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa, Interneta i dr. raspoloživih tehničkih pomagala,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska te oglašavanja na oglasnim pločama za sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima po odluci sindikata,

- obračun i ubiranje sindikalne članarine, a prema potrebi, i drugih davanja preko isplatnih lista u računovodstvu, odnosno prigodom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a na temelju pisane izjave članova Sindikata (pristupnica i sl.).

Članak 98.

U provođenju mjera zaštite na radu sindikalni povjerenik ima pravo i obavezu osobito:

- sudjelovati u planiranju mjera za unapređivanje uvjeta rada,
- biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenju mjera zaštite na radu,

- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima radnika,
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocjeni da su ugroženi život i zdravlje radnika,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike za rad na siguran način.

X. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 99.

Za rješavanje kolektivnih radnih sporova između potpisnika ovoga Ugovora, koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, mora se provesti postupak mirenja.

Članak 100.

Postupak mirenja provodi mirovno vijeće od tri člana, od kojih jednog imenuje Grad Opatija, jednoga Sindikat potpisnik ovog Ugovora, a trećeg – kao predsjednika, sporazumno obje strane sa liste miritelja Gospodarskog- socijalnog vijeća za Primorsko- goransku županiju.

Članak 101.

Postupak mirenja pokreće se na pisani prijedlog jednog od potpisnika ovoga Ugovora, a mora se dovršiti u roku od pet dana od dana pokretanja postupka mirenja.

Članak 102.

U postupku mirenja ispitat će se navodi i prijedlozi ugovornih strana a prema potrebi, prikupit će se i potrebne obavijesti i saslušati stranke.

Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

Članak 103.

Mirenje je uspješno ako obje ugovorene strane prihvate pisani prijedlog nagodbe.

Nagodba, u smislu odredbe stavka 1. ovoga članka, ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

XI. ŠTRAJK

Članak 104.

Ako postupak mirenja ne uspije, Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga da bi zaštitio i promicao ekonomske i socijalne interese svojih članova.

Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikat koristi sindikalna pravila o štrajku, u skladu sa zakonom.

Članak 105.

Štrajk se drugoj Ugovornoj strani mora najaviti najkasnije pet dana prije početka štrajka.

U pismu u kojem se najavljuje štrajk mora se naznačiti razlog za štrajk, mjesto, dan, način provedbe i vrijeme početka štrajka.

Članak 106.

Prigodom organiziranja i poduzimanja štrajka, organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih.

Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost ljudi, osobito djece i imovine.

Članak 107.

Najkasnije na dan najave štrajka, Sindikat mora objaviti pravila o poslovima na kojima se za vrijeme trajanja štrajka rad ne smije prekidati.

Članak 108.

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

Pravila iz stavka 1. ovoga članka sadrže osobito odredbe o radnim mjestima i broju zaposlenika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, sa ciljem da se omogući nužni rad i nužni inspekcijski poslovi zbog sprečavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja ljudi.

Članak 109.

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

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

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

Članak 110.

Ako se pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od petnaest dana od dana dostave prijedloga poslodavca Sindikatu, pravila će utvrditi arbitraža sastav koje se utvrđuje odgovarajućom primjenom članka 105. ovoga Ugovora.

Pravila iz stavka 1. ovoga članka arbitraža je dužna donijeti u roku od petnaest dana od dana pokretanja arbitražnog postupka.

Članak 111.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 108. ovoga Ugovora do dana okončanja mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 112.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka koji je dužan, na pogodan način, očitovati se strani protiv koje je štrajk organiziran, kako bi se nastavili pregovori i spor riješio mirnim putem.

Članovi štrajkaškog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka ukoliko se bez njihovog rada može osigurati obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati.

Članak 113.

Sukladno odredbama zakona, odredbama ovoga Ugovora i pravilima Sindikata organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku ne predstavlja povredu radnog odnosa.

Članak 114.

Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama zakona, odredbama ovoga Ugovora i pravilima Sindikata, a niti smije biti na bilo koji način prisiljen sudjelovati u štrajku, ako to ne želi.

Članak 115.

Ugovorne strane su suglasne da poslodavac može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama zakona, odredbama ovoga Ugovora i pravilima Sindikata.

XII. SOCIJALNI MIR**Članak 116.**

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

Iznimno, dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovoga Ugovora, ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima zaposlenih u određenoj drugoj djelatnosti.

XIII. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA**Članak 117.**

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovoga Ugovora, ugovorne strane imenuju Zajedničku komisiju u roku od mjesec dana od stupanja na snagu Ugovora.

Komisija ima četiri člana, od kojih po dva člana imenuje i razrješuje gradonačelnik Grada Opatije, odnosno Sindikat.

Predsjedavajući član Zajedničke komisije mijenja se s početkom godine naizmjenice, s time da je prvi predsjedavajući član jedan od članova imenovan od strane Sindikata te predsjedava Zajedničkom komisijom od njezinog imenovanja pa do kraja tekuće godine.

Komisija donosi sve odluke većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjedavajućeg člana.

Komisija može odlučivati uz prisutnost barem tri člana.

Ugovorne su se strane dužne pridržavati danog tumačenja.

Sjedište komisije je pri upravnom tijelu Grada Opatija nadležnom za kadrovske poslove.

Članak 118.

Komisija je zadužena za tumačenje odredaba Ugovora, daje prijedloge za izmjenu spornih članaka, prati izvršenje Ugovora a u slučaju kršenja njegovih odredbi izvještava strane Ugovora.

Odluka Zajedničke komisije se dostavlja podnositelju zahtjeva za tumačenje odredaba Ugovora i objavljuje na oglasnoj ploči poslodavca.

Poslodavac i Sindikat razmotriti će slučajeve sustavnog kršenja Ugovora radi preveniranja mogućih sudskih sporova i odrediti mjere za njegovu provedbu.

Komisija je dužna na pisani zahtjev za tumačenje odredbi Kolektivnog ugovora odgovoriti najkasnije u roku od 30 dana. Sastanak Zajedničke komisije saziva predsjedavajući član koji vodi i zapisnik.

XIV. SUDSKA ZAŠTITA PRAVA IZ KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 119.

Stranka Ugovora može tužbom pred nadležnim sudom zahtijevati zaštitu prava iz Ugovora.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka Sindikat pred nadležnim sudom zastupa samo svoje članove.

XV. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 120.

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

Članak 121.

Ovaj Ugovor važi do 31. prosinca 2027. godine.

Ovaj Ugovor smatra se sklopljenim na dodatne dvije godine bez provedbe ponovnog postupka sklapanja, ukoliko niti jedna ugovorna strana najkasnije tri mjeseca prije isteka roka iz stavka 1. ovoga članka ne obavijesti ostale strane da se tome protivi.

Članak 122.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

U protivnom, stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovoga Ugovora o postupku mirenja.

Članak 123.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

Otkazni razlog naveden je u članku 5. ovog Ugovora.

Članak 124.

Pregovore o obnovi ovoga Ugovora strane će započeti najmanje 60 dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

U vremenu dok se ne potpiše novi Ugovor ostaju na snazi odredbe ovoga Ugovora kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa, a najduže 3 mjeseca od isteka roka na koji je sklopljen, odnosno isteka otkaznog roka.

Članak 125.

Svaka strana podmiruje svoje troškove u svezi s izradom ovog Ugovora.

Članak 126.

Radnik koji je do 1. veljače 2016. godine stekao pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za neprekinuti radni staž ostvaren u djelatnosti ustanove u kojoj radi, zadržava stečeni koeficijent složenosti poslova radnog mjesta bez daljnjeg uvećanja po toj osnovi, i to za navršenih:

- od 25 do 29 godina	2%
- od 30 do 34 godina	3%
- od 35 i više godina	4%

Članak 127.

Stupanjem na snagu ovoga Ugovora, prestaje važiti Kolektivni ugovor za zaposlene u Dječjem vrtiću Opatija ("Službene novine Primorsko- goranske županije" broj 10/23 i 27/23 i "Službene novine Grada Opatije" broj 4/24 i 13/24).

Članak 128.

Ovaj ugovor stupa na snagu 1. kolovoza 2025. godine.

Ovaj ugovor sklapa se u pet jednakih primjeraka. Svaka ugovorna strana zadržava po jedan primjerak, dok Grad Opatija dodatna dva primjerka upućuje nadležnom tijelu na registraciju.

Nakon potpisivanja ovaj se Ugovor objavljuje u "Službenim novinama Grada Opatije".

ZA GRAD OPATIJU

Gradonačelnik
Fernando Kirigin

ZA DJEČJI VRTIĆ OPATIJA
Ravnateljica
Biljana Šušić

ZA SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE
Predsjednik
Vedran Sabljak



KLASA: 152-01/25-01/9
URBROJ: 2170-12-03/1-25-1
Opatija, 31.07.2025.