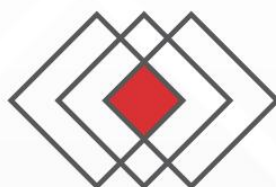




SINDIKAT RADNIKA U PREDŠKOLSKOM
ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE



jačanje
socijalnog
dijaloga

PRIRUČNIK “Socijalni dijalog”

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar,
Predsjednica SRPOOH-a

PROJEKT FINANCIRA
EUROPSKA UNIJA IZ
EUROPSKOG
SOCIJALNOG FONDA



SADRŽAJ PUBLIKACIJE ISKLJUČIVA JE ODGOVORNOST AUTORA I SINDIKATA RADNIKA U
PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE.



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

“Socijalni dijalog”

SADRŽAJ

A. SOCIJALNI DIJALOG

1. UVOD
2. POJAM
3. NORMATIVNI OKVIR
4. SOCIJALNI DIJALOG – JAČANJE KROZ AKTUALNE INSTITUTE I PRAKSU
 - 4.1. DRUGI RADNO-PRAVNI INSTITUTI KOJI UTJEČU NA JAČANJE SOCIJALNOG DIJALOGA U RH

B. SOCIJALNI DIJALOG I PRAVA ZAPOSLENIH U JAVNOM SEKTORU

1. UVOD
2. DRŽAVNI SLUŽBENICI I NAMJEŠTENICI
 - 2.1. KOLEKTIVNI UGOVORI ZA DRŽAVNE SLUŽBENIKE I NAMJEŠTENIKE
3. JAVNI SLUŽBENICI I NAMJEŠTENICI
 - 3.1. ZAKON O PLAĆAMA U JAVNIM SLUŽBAMA
 - 3.2. TEMELJNI KOLEKTIVNI UGOVOR
 - 3.2.1. POSEBNI (GRANSKI) KOLEKTIVNI UGOVOR
 - 3.2.2. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA I ŠTRAJK
4. SLUŽBENICI I NAMJEŠTENICI U LOKALNOJ I PODRUČNOJ (REGIONALNOJ) SAMOUPRAVI
 - 4.1. PROPISI KOJI SE PRIMJENJUJU NA SLUŽBENIKE I NAMJEŠTENIKE U JLP(R)S
 - 4.2. ZAKON O SLUŽBENICIMA I NAMJEŠTENICIMA U LP(R)S
 - 4.3. ZAKON O LOKALNOJ I PODRUČNOJ (REGIONALNOJ) SAMOUPRAVI

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



Europska unija
“Zajedno do fondova EU”



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



EUROPSKI
FOND
ZA
POSREDOVANJE
U
POSREDOVANJE
U
POSREDOVANJE



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

"Socijalni dijalog"

4.4. UREDBA O KLASIFIKACIJI RADNIH MJESTA U LOKALNOJ I PODRUČNOJ (REGIONALNOJ) SAMOUPRAVI

4.5. OSTALA MATERIJALNA PRAVA SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA U JLP(R)S

5. MINIMALNA PLAĆA

6. MATERIJALNA I DRUGA PRAVA PROPISANA KOLEKTIVNIM UGOVORIMA

C. PRAVNI TEMELJ I KRONOLOGIJA SOCIJALNOG DIJALOGA U RH

1. PRVA GRUPA IZVORA SOCIJALNOG DIJALOGA

2. DRUGA GRUPA IZVORA SOCIJALNOG DIJALOGA

3. KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DJELATNOST PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



Europska unija
"Zajedno do fondova EU"



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



E
UČINKOVITI
S
ČLOVJEČKI
F
POTENCIJALI

A. SOCIJALNI DIJALOG

1. UVOD

U današnje vrijeme, osobito u okrilju zemalja Europske unije, institut socijalnog dijaloga od svoje izvorno savjetodavne funkcije, sve više dobiva na značenju.

Zbog toga se i kaže da je „socijalni dijalog „srce“ europskoga socijalnoga modela. Socijalni dijalog sve više postaje sastavnim dijelom kulture dijaloga, sprečavanja drastičnih oblika društvenih konfrontacija izazvanih neravnomjernom raspodjelom moći, te pridonosi sagledavanju uloge, odgovornosti i doprinosa svih socijalnih subjekata u gospodarskim i društvenim zbivanjima. Ujedno, on može snažno ubrzati oblikovanje politika izlaska iz krize i društvene demoraliziranosti (apatije) u kojoj se nalazimo, te znatno pomoći afirmaciji vrijednosti univerzalnih ljudskih i radničkih prava, solidarnosti, jednakosti i socijalne pravde“¹.

Stoga niti ne treba posebno isticati veliku važnost instituta socijalnog dijaloga kako za radno-pravne i socijalne odnose sudionika uključenih u iste, tako i za šire okruženje.

2. POJAM

Sam pojam *socijalni dijalog* često je u korelaciji s pojmom *socijalni partner* i sl. pojmovima.

Odnosi između sindikata i poslodavaca, te javne vlasti, su iznimno kompleksni, isprepleteni, te različito uređeni u pojedinim državama, pa u stručnoj literaturi nema suglasnosti oko definicije pojma *socijalni dijalog*. Ipak, u publikacijama ILO² definira socijalni dijalog kao „*bilo koji oblik pregovora, savjetovanja ili razmjene informacija između predstavnika vlada, poslodavaca i radnika o (tripartitni socijalni dijalog), ili između*

¹ Izvor: <http://www.sssh.hr/hr/static/podrucja-rada-41>

² ILO je uobičajan kratica za *International Labour organisation*, u prijevodu Međunarodna organizacija rada (MOR)

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

"Socijalni dijalog"

poslodavaca i radnika (bipartitni socijalni dijalo), o pitanjima od zajedničkog interesa, a koja se odnose na ekonomske i socijalne javne politike“³.

3. NORMATIVNI OKVIR

Predmetna je materija uređena Konvencijom 87 - **Konvencija o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje** (Convention No. 87 - Convention concerning freedom of association and protection of the right to organise)⁴, kojom se proklamira da radnici i poslodavci imaju pravo, bez ikakve razlike i bez prethodnog odobrenja, osnivati i, pod uvjetima koji mogu biti propisani samo pravilima te udruge, pristupati udrugama prema svojem izboru.

Osim spomenutog međunarodnog pravnog izvora kojim se uređuje predmetna materija, svakako je za istaknuti je i **Ustav Republike Hrvatske**⁵, koji sadržava odredbe koje se odnose na slobodu udruživanja, a što između ostalog predstavlja uvjet za socijalni dijalog.

Dakle, Ustav RH, kojim je zajamčena sloboda sindikalnog udruživanja, sadrži odredbe koje se odnose na slobodu udruživanja: *svakom se jamči pravo na slobodno udruživanje radi zaštite njihovih probitaka ili zauzimanja za socijalna, gospodarska, politička, nacionalna, kulturna ili druga uvjerenja i ciljeve. Radi toga svatko može slobodno osnivati sindikate i druge udruge, uključivati se u njih ili iz njih istupati u skladu sa zakonom* (čl. 43.). Uz to, Ustavom RH je zajamčeno i to da *radi zaštite svojih gospodarskih i socijalnih interesa, svi zaposleni imaju pravo osnivati sindikate i slobodno u njih stupati i iz njih istupati* (čl. 60.).

³ Izvor: ILO (2013.). *National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance*, Geneve, ILO, str. 12.

⁴ Nar. nov. – međun. ugov., br. 3/00.

⁵ Nar. nov., br. 85/10. - služb. proć. tekst i 5/14.

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



Europska unija
"Zajedno do fondova EU"



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



E UČINKOVITI
S LJUDSKI
F POTENCIJALI



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

"Socijalni dijalog"

Ne treba posebno napominjati da je institut sindikata uređen **Zakonom o radu**⁶, u okviru Glave IV (od čl. 165.), koja nosi naslov *Kolektivni radni odnosi*.

No, kada govorimo o socijalnom dijalogu, napominjemo da su glede tog instituta relevantne i odredbe Glave III Zakona o radu (od čl. 140.), koja nosi naslov *Sudjelovanje radnika u odlučivanju*.

Pritom je važno istaknuti da je dana **28. prosinca 2017.** godine **stupio na snagu Zakon o izmjenama Zakona o radu**⁷ (novele Zakona o radu), kojim su između ostalih, izmijenjene odredbe:

- a) **čl. 41. st. 5.** Zakona o radu, koja se odnosi na zaštitu radnika nesposobnih za rad⁸,
- b) **čl. 151.** Zakona o radu, koja uređuje *Sudjelovanje*,
- c) **čl. 188.** Zakona o radu, koja uređuje *Zaštitu sindikalnih povjerenika*.

Predmetna materija je uređena i **Zakonom o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata**⁹, kojim se *propisuju kriteriji i postupak utvrđivanja reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, kriteriji i postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje te prava reprezentativnih udruga*.

⁶ Nar. nov., br. 93/14. i 127/17.

⁷ Nar. nov., br. 127/17.

⁸ Izmijenjen čl. 41. st. 5. Zakona o radu tako da sada glasi: *Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, na nadomještanje suglasnosti će se primijeniti odredba članka 151. ovoga Zakona.*

Do sutapnja na snagu novela Zakona o radu, ovom je odredbom bilo propisano da *ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.*

Općenito, odredbom čl. 41. Zakona o radu se uređuje *pravo zaposlenja na drugim poslovima* uslijed smanjenja radne sposobnosti te se precizira da poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća (ako je primjerice radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima).

⁹ Nar. nov., br. 93/14. i 26/15.

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



Europska unija
"Zajedno do fondova EU"



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



EUROPSKI
FOND
ZA
POSREDOVANJE
U
POSREDOVANJE
U
POSREDOVANJE



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

"Socijalni dijalog"

Nadalje je relevantan i **Zakon o osiguranju radničkih tražbina**¹⁰, kojim se *utvrđuju pravna pravila o zaštiti materijalnih prava iz radnih odnosa radnika u slučaju otvaranja stečajnog postupka nad poslodavcem i u slučaju blokade računa poslodavca zbog nemogućnosti prisilne naplate neisplaćene plaće odnosno naknade plaće, vrste i opseg zaštićenih prava, uređuje se djelatnost, način upravljanja i obavljanja djelatnosti Agencije*¹¹ te određuju uvjeti, postupak i izvori sredstava za ostvarenje zaštite prava. Ovaj je Zakon značajan iz razloga što se putem istoga ostvaruje socijalni dijalog između radnika u smislu Zakon o osiguranju radničkih tražbina¹², i države putem Agencije, koja između ostalog, usmjerava i upravlja sredstvima osiguranim za namjenu utvrđenu Zakonom o osiguranju radničkih tražbina, u korist predmetnih radnika.

Konačno, za jačanje i održavanje socijalnog dijaloga, od iznimnog su značaja i **kolektivni ugovori**, kao jedan od (uz pravilnik o radu i ugovor o radu) autonomnih akata.

Kolektivni ugovor možemo definirati kao pisani sporazum o uvjetima rada i zaposlenja, sklopljen između sindikata i jednog ili više poslodavaca ili udruge poslodavaca.

Ugovorna strana kolektivnog ugovora udruga može biti samo ona udruga koja je registrirana sukladno Zakonu o radu. U odnosu na pojedinačne ugovore o radu, kolektivni ugovori imaju jednake učinke kao i zakon i važan su izvor radnog prava.

Zakon o radu prihvaća **načelo slobode kolektivnog pregovaranja**, pa je svaki sindikat slobodan odlučiti hoće li i pod kojim uvjetima pristupiti kolektivnom pregovaranju i eventualno sklopiti kolektivni ugovor.

Napominjemo da je danas u nas na snazi 273 kolektivnih ugovora i 144 aneksa¹³.

¹⁰ Nar. nov., br. 70/17.

¹¹ Riječ je o Agenciji za osiguranje radničkih tražbina, koja je javna ustanova čiji je osnivač Republika Hrvatska, a osnivačka prava i obveze ostvaruje Vlada RH.

¹² To su fizičke osobe sukladno Zakonu o radu koje su u vrijeme otvaranja stečajnog postupka u radnom odnosu kod poslodavca, kao i osobe kojima je radni odnos kod poslodavca prestao unutar 6 mjeseci prije otvaranja stečajnog postupka, odnosno fizičke osobe kojima poslodavac nije isplatio plaću odnosno naknadu plaće temeljem radnog odnosa zbog nemogućnosti prisilne naplate neisplaćene plaće odnosno naknade plaće

¹³ Izvor: <http://baza.kolektivni-ugovori.info/Content/ugovori.aspx?Page=14> 24. svibnja 2018.

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



Europska unija
"Zajedno do fondova EU"



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



EUROPSKI
FOND
POSREDOVANJE
UČINKOVITI
POSREDOVANJE
POSREDOVANJE

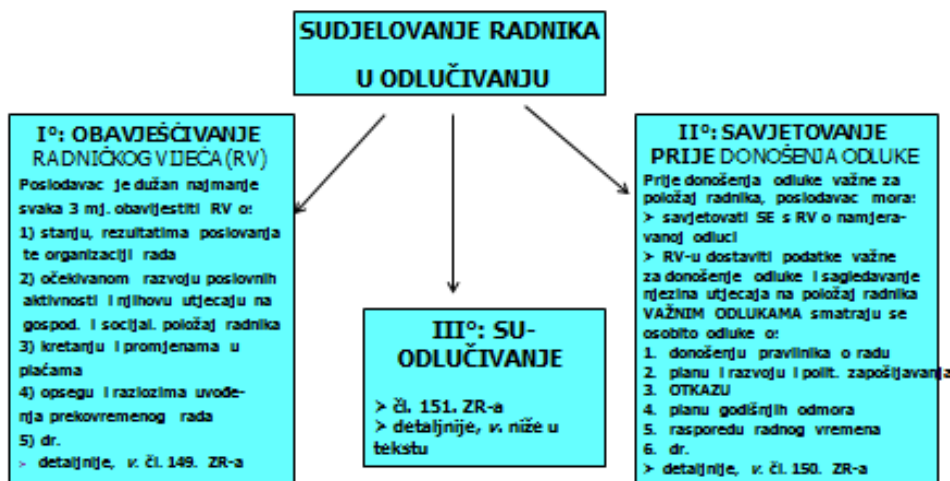


4. SOCIJALNI DIJALOG – JAČANJE KROZ AKTUALNE INSTITUTE I PRAKSU

Kada govorimo o jačanju socijalnog dijaloga u nas, ne možemo zaobići institute koji tome iznimno pridonose. Jedan od njih je svakako **radničko vijeće**. Ono se jednostavno može odrediti kao **organ** u koji se mogu **dobrovoljno udružiti radnici** zaposleni *kod poslodavca koji zapošljava najmanje 20 radnika*¹⁴.

Važno je napomenuti da je radničko vijeće kompatibilno institutu sudjelovanja radnika u odlučivanju, jer se ono može provoditi putem tog vijeća.

U tom smislu su Zakona o radu ustanovljena tzv. **tri stupnja** (°) sudjelovanja radnika u odlučivanju, koji se u nastavku teksta prikazuju kako slijedi;



¹⁴ O tom organu detaljnije, v. odredbe čl. 140. do 162. Zakona o radu

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur.
Mirela Glavota, dipl. oec.
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



Europska unija
"Zajedno do fondova EU"



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



UČINKOVITI
LJUDSKI
POTENCIJALI



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

"Socijalni dijalog"

Važno je istaknuti kako je novelama Zakona o radu **institut suodlučivanja pretrpio promjene**, na način da je:

A/ izmijenjen čl. 151. Zakona o radu (koji nosi naslov: *Suodlučivanje*) tako da sada glasi: *Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o:*

- 1) *otkazu članu radničkog vijeća*
- 2) *otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora*
- 3) *otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnosti ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom*
- 4) *otkazu radniku s navršenih šezdeset godina odnosno starijem od šezdeset godina*
- 5) *otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca*
- 6) *uvršćavanju osoba iz članka 34. stavka 1. ovoga Zakona u kolektivni višak radnika, osim u slučaju kada je poslodavac u skladu s posebnim propisom pokrenuo, odnosno provodi postupak likvidacije*
- 7) *prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku*
- 8) *imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama ovoga Zakona.*

Odredbama st. 2. do 6. izmijenjenog čl. 151. Zakona o radu, iznimno je određeno da poslodavac može bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, donijeti odluku iz cit. toč. 1. do 6., ako se odlukom rješava o pravima radnika koji je ujedno i sindikalni povjerenik koji uživa zaštitu iz čl. 188. Zakona o radu.

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



Europska unija
"Zajedno do fondova EU"



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



EUROPSKI
FOND
ZA
POSREDOVANJE
U
POSREDOVANJE
U
POSREDOVANJE

Ako se radničko vijeće u roku od osam dana **ne izjasni** o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca. No, u slučaju da radničko vijeće **uskrati** suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u **roku od 15 dana** (od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti) tražiti da tu suglasnost **nadomjesti**:

- a) **sudska odluka ili**
- b) arbitražna odluka.

O tužbi poslodavca u ovom slučaju, sud prvog stupnja je obavezan odlučiti u roku od trideset dana od dana podnošenja tužbe.

Pritom se sporazumom poslodavca s radničkim vijećem, mogu utvrditi i druga pitanja o kojima poslodavac može donijeti odluku samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

Dakle, odredbe o nadomještanju suglasnosti radničkog vijeća - suodlučivanja – su novelama Zakona o radu izmijenjene na način da se **arbitražni postupak** propisuje kao alternativna mogućnost koju poslodavac može izabrati umjesto da se suglasnost nadomjesti sudska odluka u sudskom postupku¹⁵;

B/ izmijenjen čl. 188. Zakona o radu (koji nosi malov: *Zaštita sindikalnih povjerenika*) tako da sada glasi: *Sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće:*

- 1) *otkazati ugovor o radu ili*
- 2) *na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.*

¹⁵ Izvor: www.hrvatski.sabor.hr



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

"Socijalni dijalog"

Odredbama st. 2. do 4. izmijenjenog čl. 188. Zakona o radu, je pripisano da navedenu zaštitu uživa najmanje jedan sindikalni povjerenik, a najveći broj sindikalnih povjerenika koji kod određenog poslodavca uživaju zaštitu određuje se odgovarajućom primjenom odredaba Zakona o radu o broju članova radničkog vijeća u odnosu na broj sindikalno organiziranih radnika kod toga poslodavca.

Ako se sindikat u roku od 8 dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca. No, ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti sudska odluka.

Napominjemo da sukladno čl. 153. Zakona o radu, *ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane Zakonom o radu, osim prava na imenovanje predstavnika radnika u organu poslodavca* (o tom predstavniku detaljnije, v. čl. 164. Zakona o radu).

Dakle, i u okviru uređenja instituta suodlučivanja, odnosno nadomještanja prethodne suglasnosti sindikata na otkaz ugovora o radu sindikalnom povjereniku, novelama Zakona o radu je precizirano da se **odredbe o nadomještanju suglasnosti sindikata primjenjuju na način da u slučaju uskrate suglasnost i poslodavac može zatražiti da ju nadomjesti sudska odluka.**

Konačno, iznimno je važno istaknuti kako **ravnatelj** u opisanim slučajevima obvezan **suodlučivati** kad odlučuje u opisanim slučajevima.

Također je **obveza ravnatelja**, prije donošenja **odluke važne za položaj radnika**, **savjetovati se** s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



Europska unija
"Zajedno do fondova EU"



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



E
S
F
UČINKOVITI
LJUDSKI
POTENCIJALI



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

"Socijalni dijalog"

U takvom slučaju, ravnatelj je radničkom vijeću (na njegov zahtjev) prije konačnog očitovanja o namjeravanoj odluci poslodavca, obvezan omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje.

Napominjemo da se u ovom kontekstu **važnim odlukama** osobito smatraju odluke o:

- 1) donošenju **pravilnika o radu**,
- 2) planu te razvoju i politici **zapošljavanja i otkazu**,
- 3) prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, kao i ugovora o radu radnika na novog poslodavca te o utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni,
- 4) mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- 5) uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada,
- 6) planu godišnjih odmora,
- 7) rasporedu radnog vremena,
- 8) noćnom radu,
- 9) naknadama za izume i tehničko unapređenje.

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



Europska unija
"Zajedno do fondova EU"



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



E
UČINKOVITI
S
ČLOVJEČKI
F
POTENCIJALI



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

"Socijalni dijalog"

4.1. Drugi radno-pravni instituti koji utječu na jačanje socijalnog dijaloga u RH

Jedan od naslovljenih instituta svakako su **skupovi radnika** zaposlenih kod određenoga poslodavca, koji se radi sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju poslodavca te o radu radničkog vijeća, moraju **održati**¹⁶; dva puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima.

Ako veličina poslodavca ili druge posebnosti to zahtijevaju, skupovi se radnika mogu održati po odjelima ili drugim organizacijskim jedinicama.

O sazivanju skupa radnika poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem.

Nadalje je bitno istaknuti i značaj **predstavnika radnika u organu poslodavca –javne ustanove**.

Naime, u javnoj ustanovi, jedan član njezina organa (upravni odbor, odnosno drugo odgovarajuće tijelo) **mora** biti **predstavnik** radnika u organu te ustanove.

Ovog predstavnika radnika **imenuje i opoziva radničko vijeće**. No, ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, predstavnika radnika u organ poslodavca, između radnika zaposlenih kod poslodavca, biraju i opozivaju radnici na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, u postupku propisanim Zakonom o radu za izbor radničkog vijeća koje ima jednog člana.

¹⁶ Ovaj skup saziva radničko vijeće, uz prethodno savjetovanje s poslodavcem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne šteti poslovanju poslodavca. Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, skup radnika ovoga članka dužan je sazvati poslodavac. Ne dirajući u pravo radničkog vijeća da saziva skup radnika, poslodavac može, ako ocijeni da je to potrebno, sazvati skup radnika vodeći pri tome računa da se time ne ograniče ovlasti radničkog vijeća utvrđene Zakonom o radu.

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur.
Mirela Glavota, dipl. oec

Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



Europska unija
"Zajedno do fondova EU"



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



UČINKOVITI
LJUDSKI
POTENCIJALI



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

"Socijalni dijalog"

B. SOCIJALNI DIJALOG I PRAVA ZAPOSLENIH U JAVNOM SEKTORU

1. UVOD

Radni odnosi zaposlenih u javnom sektoru u odnosu na ostale vrste radnih odnosa bitno su složeniji, pa se stoga pri uređenju radno-pravnog statusa zaposlenih u javnom sektoru osim Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14. i 127/17. dalje ZOR) kao osnovnog propisa iz područja radnih odnosa, primjenjuju i posebni zakoni. Prava, obveze i odgovornosti zaposlenih u javnom sektoru uređeni su kroz više posebnih zakona i na temelju zakona donesenih propisa. Riječ je o specifičnim pravnim propisima koji uređuju službeničko pravo u javnom sektoru. S obzirom da je zbog raznih specifičnosti ponekad nejasno tko su zaposleni u javnom sektoru kao i koje propise primijeniti pri određivanju službeničkih prava zaposlenih u javnim sektoru u cilju jačanja socijalnog dijaloga važno je voditi brigu da se na te i slične dvojbe pokuša odgovoriti.

Uz javne službenike i namještenike, državne službenike i namještenike te službenike i namještenike u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi pod zaposlenima u javnom sektoru podrazumijevaju se i državni dužnosnici, pravosudni dužnosnici te lokalni dužnosnici. S obzirom na vrste službenika različito su uređena službenička prava, od prijema u službu do plaće i materijalnih prava zaposlenih.

2. DRŽAVNI SLUŽBENICI I NAMJEŠTENICI

Ravnopravni odnos između državnih službenika i namještenika i države kao poslodavca uređen je **Zakonom o državnim službenicima** (Nar. nov., br. 92/05. - 27/08.). Taj Zakon je temeljni propis kojim se uređuje status državnih službenika i namještenika. Na temelju čl. 3. Zakona o državnim službenicima poslove u državnim tijelima obavljaju državni službenici i namještenici. U skladu s navedenim razvidno je da je predmet i primjena spomenutog Zakona ograničena isključivo na statusna pitanja državnih službenika i namještenika te njihova prava i obveze unutar državnih tijela u kojima su zaposleni. Zakonom o državnim službenicima, osim navedenog, određena su jedinstvena pravila koja uređuju način prijama u državnu službu, klasifikaciju radnih mjesta, stručno osposobljavanje i usavršavanje državnih službenika, napredovanje u službi te druga pitanja od

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



Europska unija
"Zajedno do fondova EU"



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



UČINKOVITI
LJUDSKI
POTENCIJALI



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

“Socijalni dijalog”

značaja za ostvarivanje prava i obveza državnih službenika kao i određena pitanja od značaja za uređivanje i ostvarivanje prava, obveza i odgovornosti namještenika.

Detaljnije uređenje službeničkog sustava državnih službenika uređuju uredbe Vlade Republike Hrvatske (dalje: Vlada RH) i drugi provedbeni propisi. Ako pojedina pitanja nisu uređena Zakonom o državnim službenicima, uredbama Vlade RH ili drugim provedbenim propisima, tada se primjenjuje opći propisi o radu.

Primjena navedenog Zakona odnosi se na državne službenike zaposlene u državnim tijelima i to:

- tijelima državne uprave,
- pravosudnim tijelima,
- kaznenim tijelima,
- stručnoj službi Hrvatskoga sabora,
- Ureda predsjednika Republike Hrvatske,
- stručnim službama i uredima Vlade RH,
- stručnoj službi Ustavnog suda Republike Hrvatske,
- stručnoj službi pučkog pravobranitelja,
- stručnoj službi pravobranitelja za djecu,
- stručnoj službi pravobranitelja za ravnopravnost spolova,
- stručnoj službi pravobranitelja za osobe s invaliditetom,
- stručnoj službi Državnog izbornog povjerenstva,
- Državnom uredu za reviziju,
- drugim državnim tijelima koja se osnivaju za obavljanje državne službe.

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



Europska unija
“Zajedno do fondova EU”



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



E UČINKOVITI
S F POTENCIJALI



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

"Socijalni dijalog"

2.1. KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DRŽAVNE SLUŽBENIKE I NAMJEŠTENIKE

Osnovni propis koji uređuje radne odnose zaposlenih je ZOR. Osim zakonima, prava i obveze zaposlenih uređuju su detaljnije i drugim izvorima radnog prava: kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Prema odredbama ZOR-a, ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, za radnika se primjenjuje ono pravo koje je najpovoljnije ako ZOR-om ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

Na temelju ZOR-a ovlaštene strane za sklapanje kolektivnog ugovora su sindikat ili udruga sindikata na strani radnika, a na strani poslodavaca nalazi se poslodavac ili udruga poslodavaca. U skladu s navedenim ovlaštena strana za sklapanje kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike na strani poslodavaca je Vlada RH, a na strani državnih službenika i namještenika nalazi se sindikat državnih službenika i namještenika. Na taj način Kolektivnim ugovorom zakonom ovlaštene strane ugovaraju prava i obveze državnih službenika i namještenika iz područja službeničkih odnosa.

Dakle, prava i obveze iz rada i po osnovi rada državnih službenika i namještenika zaposlenih u državnim tijelima uređena su i Kolektivnim ugovorom za državne službenike i namještenike (dalje: Kolektivni ugovor). Prema odredbama čl. 118. Kolektivnog ugovora, za tumačenje odredaba i praćenje primjene tog ugovora, ugovorne su strane imenovala Zajedničku komisiju za tumačenje odredaba i praćenje primjene Kolektivnog ugovora (dalje: Zajednička komisija) te su ugovorne **strane obvezne pridržavati se danog tumačenja**.

Sjedište Zajedničke komisije je pri Ministarstvu uprave.

Kolektivni ugovor je profesionalni (autonomni) izvor radnog prava. Važan je za **određivanje plaće i drugih materijalnih prava radnika**. Predmet kolektivnog ugovora su obvezno-pravni odnosi i normativni odnosi (pravna pravila). Kolektivni ugovor primjenjuje se na sve zaposlene jer je na strani predstavnika poslodavaca Kolektivni ugovor potpisala Vlada RH. Kolektivnim su ugovorom obuhvaćeni svi poslodavci koji po načelu zabrane diskriminacije ne mogu kolektivni ugovor primjenjivati različito s obzirom na (ne)članstvo u sindikatima. Ako se na zaposlenike u određenoj djelatnosti odnose odredbe dvaju ili više

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



Europska unija
"Zajedno do fondova EU"



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



EUROPSKI
UČINKOVITI
LJUDSKI
POTENCIJALI



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

“Socijalni dijalog”

kolektivnih ugovora, primjenjuju se odredbe onog ugovora koje su najpovoljnije za zaposlenika, u skladu sa čl. 7. ZOR-a.

3. JAVNI SLUŽBENICI I NAMJEŠTENICI

Pod zaposlenima u javnom sektoru između ostalih podrazumijevaju se i službenici i namještenici u javnim službama. Detaljnije određenje tko se podrazumijeva pod službenicima i namještenicima u javnim službama određuje Zakon o plaćama u javnim službama (Nar. nov., br. 27/01. i 39/09.)

3.1. ZAKON O PLAĆAMA U JAVNIM SLUŽBAMA

Osnovne odredbe Zakona o plaćama u javnim službama uređuje da su javne službe:

- javne ustanove i druge pravne osobe kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu,
- Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje,
- Hrvatski zavod za zapošljavanje,
- Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje i
- javne ustanove kojima se sredstva za plaće osiguravaju iz sredstava Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje.

Tim Zakonom uređena su načela za određivanje plaća službenika i namještenika (dalje: zaposlenika) u javnim službama.

Na temelju odredbi tog Zakona plaću zaposlenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje se zaposlenik raspoređuje i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



Europska unija
“Zajedno do fondova EU”



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



E UČINKOVITI
S Ljudski
F POTENCIJALI



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

“Socijalni dijalog”

Zakon o osnovici plaće u javnim službama utvrđuje osnovicu za obračun plaće (Nar. nov., br. 39/09. i 124/09.) Osim spomenutim zakonima pitanja plaća uređuje i Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama (Nar. nov., br. 25/13. do 9/18.)

Sva ostala pitanja u svezi s plaćama i drugim naknadama koja nisu uređena Zakonom o plaćama u javnim službama uređuju se ZOR-om kao općim propisu u području rada odnosno u skladu s njim sklopljenim kolektivnim ugovorima.

U skladu sa navedenim Vlada RH i sindikati javnih službi sklopili su Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama (Nar. nov., br. 128/17. – dalje Temeljni kolektivni ugovor) i Dopunu Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama čija je primjena određena do 30. studenoga 2021. godine.

Poštujući odredbe Zakona o plaćama u javnim službama i Uredbu o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova za radna mjesta zaposlenika ovisno o stručnoj spremi, utvrđene su vrijednosti koeficijenata radnih mjesta kao rasponi koeficijenata u kojima se mogu kretati vrijednosti koeficijenata poslova radnih mjesta u pojedinim vrstama.

3.2. TEMELJNI KOLEKTIVNI UGOVOR

Ovlaštena strana za sklapanje kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama na strani poslodavca je Vlada RH, a na strani sindikata nalazi se sindikat javnih službenika i namještenika. Temeljnim kolektivnim ugovorom u skladu sa navedenim, zakonom ovlaštene strane ugovorile su prava i obveze javnih službenika i namještenika iz područja službeničkih odnosa.

Taj kolektivni ugovor primjenjuje se na prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenika na koje se primjenjuje Zakon o plaćama u javnim službama. Temeljni kolektivni ugovor primjenjuje se od 1. prosinca 2017. godine. Ugovorene strane osnovale su Povjerenstvo za tumačenje Temelnoga kolektivnog ugovora (dalje: Povjerenstvo). U skladu sa čl. 19. Temelnoga kolektivnog ugovora, tumačenja Povjerenstva imaju

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



Europska unija
“Zajedno do fondova EU”



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



E UČINKOVITI
S Ljudski
F POTENCIJALI



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

"Socijalni dijalog"

pravnu snagu i učinke Temelnog kolektivnog ugovora pa su ugovorne strane dužne pridržavati se danog tumačenja Povjerenstva. Odredbe Temelnog kolektivnog ugovora i posebni (granski) kolektivni ugovori za određene djelatnosti u javnim službama primjenjuju se na sve zaposlene u javnim službama jer je na strani predstavnika poslodavaca kolektivni ugovor potpisala Vlada RH. Kolektivni ugovor primjenjuje se i na članove i na osobe koje nisu članovi sindikata potpisnika, a obuhvaćeni su i svi poslodavci koji po načelu zabrane diskriminacije ne mogu kolektivni ugovor primjenjivati različito s obzirom na (ne)članstvo u sindikatima. Prema odredbama čl. 9. ZOR-a, ako se na zaposlenike u određenoj djelatnosti odnose odredbe dvaju ili više kolektivnih ugovora, primjenjuju se odredbe onog ugovora koje su najpovoljnije za zaposlenika.

3.2.1. Posebni (granski) kolektivni ugovori

Osim Temelnog kolektivnog ugovora **za službenike i namještenike u javnim službama** zaključeno je i nekoliko posebnih odnosno granskih kolektivnih ugovora i to:

- Kolektivni ugovor za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama (Nar. nov., br. 51/18.)
- Kolektivni ugovor za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama (Nar. nov., br. 51/18.)
- Kolektivni ugovor za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja (Nar. nov., br. 29/18.)

3.2.2. Mirno rješavanje sporova i štrajk

Temeljnim kolektivnim ugovorom uređen je postupak mirnog rješavanja sporova ako nastane kolektivni spor. Određeno je da se u tom slučaju mirenje provede prema ZOR-u odnosno u skladu s pravilnikom koji uređuje način izbora miritelja i provođenje postupka mirenja.

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



Europska unija
"Zajedno do fondova EU"



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



E
UČINKOVITI
S
LJUDSKI
F
POTENCIJALI



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

"Socijalni dijalog"

Predviđen je i postupak arbitraže ako u nekoj javnoj službi štrajk zakonom bude zabranjen. Sastav, način odlučivanja te rokovi arbitraže u tom slučaju regulirat će se posebnim sporazumom. Za sva pitanja koja su uređena ovim ugovorom sindikati se obvezuju da neće štrajkati. Suzdržavanje od štrajka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora oko izmjene ili dopune ovoga Ugovora.

Pri donošenju odluke o štrajku sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih. Sindikati imaju pravo organizirati štrajk solidarnosti s drugim sindikatima uz najavu prema odredbama ovoga Ugovora.

Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja štrajka koja nisu riješena Temeljnim kolektivnim ugovorom, primijenit će se pravila sindikata.

Ako je štrajk organiziran u skladu sa zakonom uređena je zabrana ometanja štrajka od strane poslodavca.

Osim toga, uređena su pitanja rukovođenja štrajkom kao i obveze i ovlasti štrajkaškog odbora, poslovi koji se ne smiju prekidati, te prava sudionika štrajka.

Temeljnim kolektivnim ugovorom uređena su pitanja izmjena, otkaza i obnova ugovora. Jednako tako, Temeljni kolektivni ugovor uređuje pitanja radnih odnosa i radno vrijeme, odmore i dopuste, prestanak ugovora o radu, plaće, kao i ostala materijalna prava.

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



Europska unija
"Zajedno do fondova EU"



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

“Socijalni dijalog”

4. SLUŽBENICI I NAMJEŠTENICI U LOKALNOJ I PODRUČNOJ (REGIONALNOJ) SAMOUPRAVI

Građanima je Ustavom RH zajamčeno pravo na lokalnu i područnu (regionalnu) samoupravu. Jedinice lokalne samouprave obavljaju **poslove iz lokalnog djelokruga** kojima se neposredno ostvaruju potrebe građana, a koji nisu Ustavom ili zakonom dodijeljeni državnim tijelima. Poslovi lokalnog i područnog (regionalnog) djelokruga uređuju se zakonom. Pravo je jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave da u okviru zakona, svojim statutima samostalno urede unutarnje ustrojstvo i djelokrug svojih tijela te ih prilagode lokalnim potrebama i mogućnostima.

Zakonom o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (Nar. nov., 33/01. – 123/17.) utvrđena su područja koja spadaju u samoupravni djelokrug jedinica lokalne samouprave (općina i gradova) i županiji. U **upravnim odijelima i službama (upravnim tijelima)** jedinica lokalne i područne regionalne samouprave zaposleni su službenici i namještenici. Osim službenika i namještenika u JLP(R)S pravo na plaću i ostala materijalna i druga prava koja proizlaze iz radnog odnosa odnosno službe imaju i župani, gradonačelnici i općinski načelnici i njihovi zamjenici (dalje: lokalni dužnosnici) ako dužnost obavljaju profesionalno.

4.1. PROPISI KOJI SE PRIMJENJUJU NA SLUŽBENIKE I NAMJEŠTENIKE U JLP(R)S

Zakonom o službenicima i namještenicima u lokalnoj područnoj (regionalnoj) samoupravi (Nar. nov., br. 86/08. do 4/18.) dalje: Zakon o službenicima i namještenicima u LP(R)S uređuje se prijem u službu kao i prava, obveze i odgovornosti službenika i namještenika u upravnim odijelima i službama JLP(R)S, te ostala pitanja koja su značajna za ostvarivanje prava i obveza službenika i namještenika.

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec

Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



Europska unija
“Zajedno do fondova EU”



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



UČINKOVITI
LJUDSKI
POTENCIJALI



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

"Socijalni dijalog"

Zakonom o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi u svojim odredbama određuje prava osoba izabranih odnosno imenovanih na određene dužnosti u JLP(R)S.

Zakon o plaćama u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (Nar. nov., br. 28/10., dalje: Zakon o plaćama u LP(R)S) uređuje plaće službenika i namještenika u JLP(R)S. Tim Zakonom propisana su i mjerila za određivanje plaća i naknada lokalnih dužnosnika, kao i njihovih zamjenika. Klasifikacija radnih mjesta službenika i namještenika u skladu sa standardnim mjerilima za sva upravna tijela uređena je **Uredbom o klasifikaciji radnih mjesta u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi** (Nar. nov., br. 74/10., dalje: Uredba). Tom Uredbom zaokružen je normativni sustav i stvorene pretpostavke za jedinstvenu provedbu propisa kojim se uređuje radno-pravni status službenika i namještenika u JLP(R)S

4.2. ZAKON O SLUŽBENICIMA I NAMJEŠTENICIMA U LP(R)S

Prava, obveze i odgovornosti službenika i namještenika u upravnim odijelima i službama, te druga pitanja značajna za ostvarivanje prava i obveza službenika i namještenika u upravnim odijelima i službama uređuju se zakonom i propisima koji su doneseni na temelju zakona.

Temeljni propis koji uređuje pitanja u svezi navedenog je Zakon o službenicima i namještenicima u LP(R)S. Materijalna i druga prava službenika i namještenika mogu se urediti kolektivnim ugovorom. Ugovorene strane pri sklapanju kolektivnog ugovora su predstavnici sindikata i lokalni dužnosnici. Na sva pitanja koja nisu uređena Zakonom o službenicima i namještenicima u JLP(R)S ili posebnim zakonom, propisima donesenim na temelju zakona ili kolektivnim ugovorom primjenjuje se ZOR kao opći propis iz područja rada.

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



Europska unija
"Zajedno do fondova EU"



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



EUROPSKI
FOND
ZA
POSREDOVANJE
U
POSREDOVANJE
U
POSREDOVANJE

4.3. ZAKON O LOKALNOJ I PODRUČNOJ (REGIONALNOJ) SAMOUPRAVI

Prava osoba izabраниh odnosno imenovanih na određene dužnosti u JLP(R)S uređuje **Zakon o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi**. Tim Zakonom u jedinicama lokalne samouprave koje imaju do 10.000 stanovnika lokalni dužnosnici i njihovi zamjenici mogu odlučiti hoće li dužnost na koju su izabrani obnašati uz zasnivanje radnog odnosa.

Navedenim Zakonom određeno je da u jedinicama lokalne samouprave koje imaju više od 10.000 stanovnika, velikim gradovima, gradovima sjedištima županija, odnosno županijama lokalni dužnosnici dužnost obavljaju profesionalno. Ostavljena je mogućnost zamjenicima lokalnih

dužnosnika da odluče hoće li dužnost obavljati profesionalno.

Ako lokalni dužnosnici i njihovi zamjenici dužnost obnašaju profesionalno ostvaruju pravo na plaću, odnosno naknadu plaće, te ostala prava iz rada, a vrijeme obnašanja dužnosti uz zasnivanje radnog odnosa lokalnim dužnosnicima i njihovima zamjenicima uračunava se u staž osiguranja. Istim Zakonom propisano je da se osnovana mjerila za određivanje plaće, odnosno naknade plaće određuju posebnim zakonom. Poseban zakon koji uređuje navedena mjerila za određivanje plaće, odnosno naknade plaće je Zakon o plaćama u JLP(R)S.

Na temelju čl. 90. st. 6., Zakona o LP(R)S navedene osobe ostvaruju prava na naknadu plaće i staž osiguranja za vrijeme od 180 dana po prestanku profesionalnog obavljanja dužnosti.

Naknada je određena u visini prosječne plaće koja im je isplaćivana za vrijeme 12 mjeseci koji su prethodili donošenju odluke o prestanku dužnosti i ide na teret proračuna općine, grada, odnosno županije.

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

"Socijalni dijalog"

4.4. UREDBA O KLASIFIKACIJI RADNIH MJESTA U LOKALNOJ I PODRUČNOJ (REGIONALNOJ) SAMOUPRAVI

Na temelju čl. 78. Zakona o službenicima i namještenicima u LP(R)S radna mjesta u LP(R)S klasificiraju se prema standardnim mjerilima i to: potrebno stručno znanje, složenost poslova, samostalnost u radu, stupanj suradnje s drugim tijelima i komunikacije sa strankama, stupanj odgovornosti i utjecaj na donošenje odluka. Klasifikacija radnih mjesta prema navedenim standardnim mjerilima uređena je **Uredbom o klasifikaciji radnih mjesta u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi**. Prema standardnim mjerilima za klasifikaciju radnih mjesta, u skladu s odredbama Uredbe radna mjesta klasificirana su u kategorije, potkategorije i razine potkategorija. Uredbom su određene četiri osnovne kategorije radnih mjesta, pri čemu svaka kategorija čini skupinu radnih mjesta koja uključuju obavljanje pretežno upravljačkih ili izvršnih poslova. Značenje potkategorije i razine potkategorije radnog mjesta u ukupnoj klasifikaciji radnih mjesta određuje se klasifikacijskim rangom. Klasifikacijski rang određuje se rednim brojem u Popisu radnih mjesta koji je sastavni dio Uredbe. Na temelju čl. 10. Zakona o plaćama u LP(R)S klasifikacijski rang je osnova za vrednovanje radnih mjesta u odluci kojom se određuju koeficijenti za obračun plaća. U Popisu radnih mjesta koji je sastavni dio Uredbe utvrđeno je ukupno 13 klasifikacijskih rangova.

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



Europska unija
"Zajedno do fondova EU"



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



E UČINKOVITI
LJUDSKI
POTENCIJALI



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

“Socijalni dijalog”

4.5. OSTALA MATERIJALNA PRAVA SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA U JLP(R)S

Materijalna i druga prava službenika i namještenika u upravnim tijelima lokalnih jedinica mogu se odrediti kolektivnim ugovorom kojeg sklapaju ovlašteni predstavnici sindikata i lokalni dužnosnici. S obzirom da nisu sve JLP(R)S sklopile kolektivne ugovore nameće se pitanje koji je pravni temelj za ostvarivanje materijalnih i drugih prava službenika i namještenika u upravnim tijelima lokalnih jedinica.

Ako u lokalnim jedinicama postoje zaključeni kolektivni ugovori službenici i namještenici u tim jedinicama imaju materijalna i druga prava na način kako je to uređeno u tim kolektivnim ugovorima. Nasuprot navedenom, lokalne jedinice koje nemaju zaključene kolektivne ugovore mogu svoja materijalna i druga prava urediti na način da predstavničko tijelo donese odluku o materijalnim i drugim pravima službenika i namještenika ili da predstavničko tijelo donese odluku da će se na materijalna i druga prava službenika i namještenika primjenjivati odredbe Kolektivnog ugovor za državne službenike i namještenike. Dakle, na temelju odluke predstavničkog tijela, službenici i namještenici u tim jedinicama mogu imati materijalna i druga prava na način kako je uređeno odlukom predstavničkog tijela odnosno predstavničko tijelo može donijeti odluku da se na materijalna i druga prava službenika i namještenika primjenjuju odredbe iz Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike. Ako lokalne jedinice nisu zaključile kolektivni ugovor, niti je predstavničko tijelo donijelo odluku da se na materijalna i druga prava službenika i namještenika primjenjuje Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, tada niti ne postoji mogućnost za ostvarivanjem materijalnih i drugih prava službenika i namještenika u JLP(R)S odnosno ne postoji pravni temelj za isplatu materijalnih i drugih prava (Pipunić, 2011. str.51).

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



Europska unija
“Zajedno do fondova EU”



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



E UČINKOVITI
S LJUDSKI
F POTENCIJALI



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

"Socijalni dijalog"

5. MINIMALNA PLAĆA

Zakon o minimalnoj plaći (Nar. nov., br. 39/13. i 130/17.) obavezuje sve poslodavce u RH i primjenjuje se na sve zaposlene pa tako i na zaposlene u javnom sektoru. Minimalna plaća predstavlja najniži mjesečni iznos bruto plaće koji pripada zaposleniku za rad u punom radnom vremenu i ne ovisi o složenosti poslova koje zaposlenik obavlja, niti o možebitnom ispunjenju zadanih poslova, već je to minimalna cijena rada zaposlenika u RH. U skladu sa Zakonom o minimalnoj plaći, **minimalna plaća se svake godine usklađuje.**

Svota minimalne plaće koja je na snazi iznosi 3.439,80 kn i primjenjuje se od 1. siječnja 2018. do 31. prosinca 2018.

Poslodavci u javnom sektoru imaju obvezu voditi računa o svoti minimalne plaće iako su u praksi ako je riječ o zaposlenima u javnom sektoru takvi slučajevi vrlo rijetki.

6. MATERIJALNA I DRUGA PRAVA PROPISANA KOLEKTIVNIM UGOVORIMA

Na temelju čl. 18. Zakona o izvršavanju Državnog proračuna Republike Hrvatske za 2018 (Nar. nov., br. 124/17.) uređeno je da se ovlašćuje Vlada da donosi odluku o visini i načinu isplate dnevnica i drugih naknada koje se isplaćuju iz državnog proračuna kojom će se utvrditi naknade i visina troškova za službeno putovanje u tuzemstvu i inozemstvu koje se isplaćuju iz državnog proračuna i visina ostalih naknada koje se prema propisima mogu isplaćivati zaposlenima i dužnosnicima kojima se ti rashodi financiraju iz sredstava državnog proračuna i iz sredstava izvanproračunskih fondova prema odredbama. Zakona o proračunu, a čija prava nisu na drugačiji način uređena kolektivnim ugovorima ili posebnim propisima u dijelu koji se odnosi na materijalna prava.

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



Europska unija
"Zajedno do fondova EU"



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



E
S
F
UČINKOVITI
LJUDSKI
POTENCIJALI



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

"Socijalni dijalog"

Visina dnevnice za službena putovanja u inozemstvu određena je Odlukom o visini dnevnice za službena putovanja u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava Državnog proračuna (Nar. nov., br. 8/06.)

Na temelju čl. 22. Zakon o izvršavanju Državnog proračuna Republike Hrvatske za 2018. propisano je da su u proračunu utvrđena sredstva i druga primanja na temelju posebnih propisa, te da je osnovica od koje se utvrđuje svota potpora i otpremnina ugovorena kolektivnim ugovorima i za 2018. određena u svoti od 3.326,00 kn.

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



Europska unija
"Zajedno do fondova EU"



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



E UČINKOVITI
S LJUDSKI
F POTENCIJALI



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

"Socijalni dijalog"

C. PRAVNI TEMELJ SOCIJALNOG DIJALOGA U RH

Koja je danas mogućnost socijalnog dijaloga ?

Jesu li poslodavci spremni dogovarati prava radnika ?

Jesu li spremni kolektivno pregovarati ?

Pregovarati u dobroj vjeri ?

Znaju li radnici svoja prava koja proizlaze iz radnih obaveza ?

Koji su pravni temelji socijalnog dijaloga za našu djelatnost – djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja ?

1. PRVA GRUPA IZVORA SOCIJALNOG DIJALOGA

Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju (naobrazbi)

VI. SINDIKALNO ORGANIZIRANJE

Članak 43.

- (1) Sindikalno organiziranje u dječjim vrtićima je slobodno**
- (2) Za slučaj štrajka štrajkački odbor, ravnatelj dječjeg vrtića i upravno vijeće dužni su osigurati odgovarajuću njegu, prehranu, zdravstvenu zaštitu, kao i drugu skrb o djeci koja za vrijeme štrajka pohađaju program dječjeg vrtića
- (3) Na pitanja ostvarivanja prava na štrajk i organiziranja štrajka primjenjuju se opći propisi o štrajku ako ovim zakonom nije drukčije određeno

- Kao što vidimo zakonodavac postavlja organizaciju radnika kao svojeg partnera – socijalnog partnera

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



Europska unija
"Zajedno do fondova EU"



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



E
UČINKOVITI
S
ČLOVJEČKI
F
POTENCIJALI



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

“Socijalni dijalog”

V. UPRAVLJANJE DJEČJIM VRTIĆEM

1. Upravno vijeće

Članak 34.

- (1) Dječjim vrtićem upravlja upravno vijeće
- (2) Upravno vijeće ima od 5 do 7 članova
- (3) Najmanje polovicu članova upravnog vijeća imenuje osnivač iz reda javnih radnika, jednog člana biraju roditelji djece korisnika usluga, **a ostali članove upravnog vijeća biraju se tajnim glasovanjem iz reda odgojitelja i stručnih suradnika dječjeg vrtića.**
- (4) Mandat članova upravnog vijeća traje četiri godine.
- (5) Sastav i broj članova upravnog vijeća, način izbora, odnosno imenovanja njegovih članova, način rada i donošenje odluka utvrđuje se aktom o osnivanju i statutom dječjeg vrtića

- Zakonodavac određuje da radnici upravljaju vrtićem sudjelujući u radu upravnog vijeća
- S obzirom na to da se predškolski odgoj i obrazovanje financira od osnivača – općina i gradova veoma je važan članak 51. stavak (1) istog Zakona

Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju (naobrazbi)

Članak 51. st. 1.

„Na utvrđivanje i obračun plaća, naknada i drugih prihoda zaposlenika dječjih vrtića, koji su u vlasništvu jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave ili Republike Hrvatske, primjenjuju se propisi kojima se uređuju plaće, naknade i drugi prihodi javnih službenika i namještenika zaposlenih u osnovnom školstvu, ako su ti propisi povoljniji za zaposlenike.“

- Istaknuti članak Zakona je izuzetno važan. **Određuje da plaća u vrtićima – javnim vrtićima kojima je osnivač lokalna samouprava, odnosno koji su u vlasništvu jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave ili Republike Hrvatske ne može biti niža nego što je plaća u školi za identično radno mjesto i istu visinu stručne spreme.**

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



Europska unija
“Zajedno do fondova EU”



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



E
S
F
UČINKOVITI
LJUDSKI
POTENCIJALI

- Budući da je odjeljak kojim se dogovaraju plaće u kolektivnom ugovoru najvažniji **stoga je kolektivno pregovaranje kao jedan od oblika socijalnog dijaloga izuzetno važno.**

- Često nailazimo na otpor poslodavaca na primjenu navedenog članka ali li članka 51. st. 2.

Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju (naobrazbi)

Članak 51. st. 2.

„U ime zaposlenika u dječjim vrtićima sindikat kolektivno pregovara i potpisuje kolektivni ugovor s osnivačem ustanove, odnosno s financijerom“

- Zakon obvezuje osnivače dječjih vrtića da kolektivno pregovaranje ostvare u suradnji sa sindikatom kao socijalnim partnerom.

- S druge strane obvezuje radnika na organiziranje sindikata u vlastitoj radnoj sredini.

- Također određuje da samo sindikat ima ovu, tako visoku funkciju u radnim demokratskim odnosima.

- Odredbom ovog članka poslodavac mora pregovarati sa sindikatom kao socijalnim partnerom.

- Samo sindikat ima mogućnost kolektivnog pregovaranja i potpisivanja kolektivnog ugovora.

- Zakon određuje da osnivači predškolskih ustanova moraju kolektivno pregovarati, potpisati kolektivni ugovor, te se pridržati realizaciji dogovorenih prava radnika.

- Pregovarati sa sindikatom kao socijalnim partnerom.

- Stoga radnici moraju biti sindikalno organizirani. Zakon ih obvezuje na organiziranje.

- Samo sindikat može biti socijalni partner.

- Samo sindikat ima ovu tako značajnu, tako visoku funkciju.

- Samo sindikat može potpisati kolektivni ugovor na način kako je to određeno Statutom sindikata.

- Zaposleni u predškolskim ustanovama ne znaju da je upravo Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske ishodio ovakvo oblikovanje članka 51. stavka (1) i (2) prilikom oblikovanja Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

"Socijalni dijalog"

- Sindikat je potaknuo donošenje Zakona, a članovi sindikata aktivno su sudjelovali u izradi teksta svojim aktivnim sudjelovanjem, kao socijalni partneri u najširem i najdužem socijalnom dijalogu rezultat kojega je Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju.
- Predškolski odgoj i obrazovanje postao je dio odgojno obrazovanog sustava.
- Sindikat je kao socijalni partner sudjelovao u izradi i donošenju osamdesetak akata na državnoj razini, a kojima je reguliran predškolski odgoj i obrazovanje.
- Realizacijom cilja DOSTOJANSTVO ODGOJITELJA brojnim i višegodišnjim aktivnostima, te potporom Sveučilištima ishodovali smo sveučilišni studij za odgojitelje – magistra ranog i predškolskog odgoja, mogućnost postati mentor-savjetnik – dakle stručno napredovanje, mogućnost dosizanja znanstvenog stupnja, biti profesor na fakultetu
- Zaštitom temeljem članka 55. st. (1) i (7) sve strukture zaposlenih ostale su na svojim radnim mjestima iako radnici nisu imali potrebnu visinu i stručnu spremu.
- Sve navedeno smo mogli postići jer smo bili sindikalno organizirani, jer smo svi bili članovi Sindikata radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske i kao snažan sindikat, kao jedini sindikat, kao jedinstven sindikat, mogli biti jaki socijalni partner osnivačima predškolskih ustanova, lokalnoj upravi i samoupravi i državi

2. DRUGA GRUPA IZVORA SOCIJALNOG DIJALOGA

Zakon o radu (Zg. 1. lipnja 1995.g.) - Zakon o radu (Zg. 30. srpnja 2014.g.)

- Njima se reguliraju svi odnosi radnik – poslodavac, **no bez odredbe za dodatak na plaću 0,5% po radnom stažu.**
- Ugovor o radu postaje oblik zapošljavanja
- Ugovorom o radu na **neodređeno**
- Ugovorom o radu na **određeno**

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



Europska unija
"Zajedno do fondova EU"



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



EUROPSKI
FOND
ZA
POSREDOVANJE
U
POSREDOVANJE
U
POSREDOVANJE



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

"Socijalni dijalog"

- Radno vrijeme 42 sata tjedno 40 sati tjedno
- Raspored radnog vremena
- Preraspodjela radnog vremena
- Prekovremeni rad
- Odmori
- Godišnji odmor traje 18 radnih dana 4 radna tjedna
- Plaćeni dopust najviše 7 dana
- Neplaćeni dopust – odjava
- Noćni rad 22,00 – 5,00
- Porodni dopust 45 + 365; svako produženje najaviti pismeno.
- Zaštita zaposlenika
- Otpremnine – dvostruka veličina
- Plaće – nema 0,5 po godini staža

Zakon o radu članak 81. (NN 38/1995)

- (1) Poslodavac kojeg obvezuje kolektivni ugovor ne smije zaposleniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenog kolektivnim ugovorom*
- (2) Ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac koji zapošljava više od 20 zaposlenika dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu*
- (3) Ako plaća nije određena na način određen u stavku 1. i 2. ovoga članka, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ona mogla odrediti poslodavac je dužan isplatiti zaposleniku primjerenu plaću*
- (4) Pod primjerenom plaćom smatra se plaća koja se redovito plaća za jednaki rad, a ako takvu plaću nije moguće utvrditi, onda plaća koju odredi sud prema okolnostima slučaja.*

- Navedeni članak upućuje nas na odredbu o plaćama u kolektivnom ugovoru. Time nas obvezuje na kolektivno pregovaranje i potpisivanje kolektivnog ugovora. Kako kolektivni ugovor ugovaraju i potpisuju poslodavac i sindikat, to je neophodno da radnici budu sindikalno organizirani, odnosno članovi sindikata.

- Pravo na povećanu plaću

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



Europska unija
"Zajedno do fondova EU"



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



E UČINKOVITI
S LJUDSKI
F POTENCIJALI



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

„Socijalni dijalog“

Zakon o radu članak 84. (NN 38/1995)

„Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, zaposlenik ima pravo na povećanu plaću“

- Kao što vidimo Zakon o radu samo određuje to će u kojim okolnostima biti isplaćeno. No, kolektivnim ugovorom dogovaramo koliko
- Otkaz ugovora o radu
- Redoviti otkaz ugovora o radu
- Izvanredni otkaz ugovora o radu
- Otkaz ugovor o radu na određeno (ako je ugovor)
- Pisani, razlog, dostaviti na ruke, otkazni rok.
- Prestanak ugovor o radu
- Višak i zbrinjavanje viška radnika
- Pravilnik o radu
- Tekst pravilnika – **savjetovanje sa zaposlenicima**

Zakon o radu čl. 124. (NN 38/1995)

- (1) *O donošenju pravilnika o radu poslodavac se mora savjetovati sa zaposleničkim vijećem, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom*
- (2) *U pravilniku iz stavka 1. ovoga članka mora se naznačiti dan stupanja na snagu.*
- (3) Pravilnik iz stavka 1. ovoga članka ne može stupiti na snagu prije osmoga dana od dana objave
- (4) Ministar nadležan za rad pravilnikom će propisati način objave pravilnika iz stava 1. ovoga članka
- (5) Pravilnik o radu mijenja se i dopunjuje na način propisan ovim Zakonom za njegovo donošenje
- (6) Zaposleničko vijeće može od nadležnog suda tražiti da nezakoniti pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi nevažećim
- (7) Ako kod poslodavca nije utemeljeno zaposleničko vijeće, pravo iz stavka 6. ovoga članka ima sindikalni povjerenik

- Izradi pravilnika pristupa se ako nema Kolektivnog ugovoraako tekst nije sveobuhvatan, u pravilu prenosi tekst prava iz Zakona o radu)
- Obveza obavještanja

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



Europska unija
"Zajedno do fondova EU"



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



E
UČINKOVITI
S
LJUDSKI
F
POTENCIJALI

Zakon o radu čl. 144. (NN 38/1995)

„Poslodavac je dužan najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti zaposleničko vijeće o:

- stanju i rezultatima poslovanja,
- razvojnim planovima i njihovom utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika,
- o kretanju i promjenama u plaćama,
- o zaštiti i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada,
- o drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj zaposlenika“

- Obaveza savjetovanja prije donošenja odluke

Zakon o radu čl. 145. (NN 38/1995)

(1) Pri donošenju odluke važne za položaj zaposlenika, poslodavac se mora sa zaposleničkim vijećem savjetovati o namjeravanoj odluci te mora zaposleničkom vijeću priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj zaposlenika.

(2) Važećim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke o:

- donošenju pravilnika o radu,
- planu zapošljavanja, premještanju i otkazu,
- mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada,
- planu godišnjih odmora,
- rasporedu radnog vremena,
- noćnom radu,
- nadoknadama za izume i tehničko unapređenje,
- donošenju programa zbrinjavanja viška zaposlenika te sve druge odluke za koje je ovim Zakonom ili kolektivnim ugovorom propisano sudjelovanje zaposleničkog vijeća u njihovu donošenju.

(3) Podaci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti zaposleničkom vijeću potpuno i pravovremeno, tako da mu se omogući da daje primjedbe i prijedloge, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

"Socijalni dijalog"

- (4) *Ako sporazumom poslodavca sa zaposleničkim vijećem nije drukčije određeno, zaposleničko vijeće je dužno u roku od osam dana, u slučaju izvanrednog otkaza u roku od tri dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci poslodavca*
- (5) *Ako se zaposleničko vijeće u roku iz stavka 4. ovoga članka ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prigovora*
- (6) *Zaposleničko vijeće se može protiviti otkazu ako poslodavac nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen ovim Zakonom*
- (7) *Zaposleničko vijeće mora obrazložiti svoje protivljenje odluci poslodavca*
- (8) *Ako se zaposleničko vijeće protivi izvanrednom otkazu a zaposlenik u sudskom sporu osporava dopuštenost otkaza i za traći od poslodavca da ga zadrži na radu, poslodavac je dužan zadržati ga na radu do okončanja sudskog spora.*
- (9) *Ako je protivljenje zaposleničkog vijeća izvanrednom otkazu očito neutemeljeno na odredbama ovoga Zakona, poslodavac može od suda tražiti da ga privremeno, do okončanja sudskog spora, oslobodi obveze zadržavanja zaposlenika na radu isplate naknade plaće.*
- (10) *Ako poslodavac izvanredno otkazuje radni odnos zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, može zaposlenika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora dopuštenosti otkaza, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom zaposleniku prethodna tri mjeseca.*
- (11) *Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ovoga Zakona o obvezi savjetovanja sa zaposleničkim vijećem nevažeća je.*

- Suodlučivanje

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a



Europska unija
"Zajedno do fondova EU"



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



E
UČINKOVITI
LJUDSKI
F POTENCIJALI

Zakon o radu čl. 146. (NN 38/1995)

- (1) Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost zaposleničkog vijeća donijeti odluku o:
- otkazu članu zaposleničkog vijeća,
 - otkazu kandidatu za člana zaposleničkog vijeća koji nisu izabrani te članu izbornog odbora za razdoblje od tri mjeseca nakon ustanovljenja izbornih rezultata,
 - otkazu zaposleniku kod kojega postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnosti od invalidnosti.
 - otkazu zaposleniku starijem od šezdeset godina (muškarac), odnosno pedeset pet godina života (žena).
 - prikupljanju, odrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o zaposleniku,
 - imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li osobni podaci zaposlenika prikupljaju odrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama ovoga Zakona
- (2) Ako se zaposleničko vijeće u roku od osma dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno odlukom poslodavca.
- (3) Ako zaposleničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka
- (4) Sporazumom poslodavca za zaposleničkim vijećem mogu se utvrditi i druga pitanja u kojima poslodavac može donijeti odluku samo uz prethodnu suglasnost zaposleničkog vijeća

- Odnos sa sindikatomZakon o radu čl. 148 stavak 3. (NN 38/1995)

- (3) Ako kod poslodavca nije utemeljeno zaposleničko vijeće, sindikalni povjerenik ima pravo iz članka 144. do 146, iz članka 152. stavka 1 do 5 i stavka 8., kao i obveze iz članka 154. i 155. ovoga Zakona

- Skupovi zaposlenika**Autori:**

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a

Zakon o radu čl. 150. (NN 38/1995)

- (1) *S ciljem sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju trgovačkog društva, odnosno ustanove, odnosno drugog oblika organiziranja poslodavca, te o radu zaposleničkog vijeća, moraju se dva puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupovi zaposlenika zaposlenih kod određenog poslodavca.*
- (2) *Ako većina trgovačkog društva, ustanove, odnosno drugog oblika organiziranja poslodavca ili druge posebnosti to zahtijevaju, skupovi iz stavka 2. ovoga članka mogu se održati po odjelima ili drugim organizacijskim jedinicama.*

- Sindikat utemeljuje 10 osoba) Statut, Registar, Kolektivni ugovor
- Stranke kolektivnog pregovaranja
- Odbor za pregovore (5-11)
- Predmet kolektivnog ugovora
- Obveze kolektivnog pregovaranja u dobroj mjeri.
- **Osobe koje obvezuje kolektivni ugovor**

Zakon o radu čl. 189. (NN 38/1995)

- (1) *Kolektivni ugovor obvezuje sve osobe koje su ga sklopile te sve osobe koje su u vrijeme sklapanja kolektivnog ugovora bili ili su naknadno postale članovi udruge koja je sklopila kolektivni ugovor*
- (2) *Kolektivni ugovor obvezuje i sve osobe koje su pristupile kolektivnom ugovoru te sve osobe koje su naknadno postale članovi udruge koja je pristupila kolektivnom ugovoru.*

- Oblik Kolektivnog ugovora u pisanom obliku.
- Dužnost ispunjavanja obveze iz Kolektivnog ugovora
- **Naznaka osoba, odnosno područja**

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a

Zakon o radu čl. 192. (NN 38/1995)

„Kolektivnim ugovorom moraju se naznačiti osobe i područja na kojem se on primjenjuje.“

- Punomoć za pregovore i sklapanje kolektivnog ugovora

Zakon o radu čl. 193. (NN 38/1995)

- (1) Osobe koje zastupaju stranke kolektivnog ugovora, moraju imati pisanu punomoć za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora
- (2) Ako je stranka kolektivnog ugovora pravna osoba, punomoć iz stavka 1. ovoga članka mora biti izdana u skladu sa statutom te pravne osobe.

-Vrijeme sklapanja kolektivnog ugovora

Zakon o radu čl. 194. (NN 38/1995)

- (1) Kolektivni ugovor može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.
- (2) Kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme ne smije se sklopiti za razdoblje duže od pet godina.

- Produžena primjena kolektivnog ugovora.....199.-2014.
- Otkaz kolektivnog ugovora.....200.-2014.
- Utjecaj statusne promjene kolektivnog ugovora
- Dostava kolektivnog ugovora nadležnom tijelu.....201.2014.
- Objava kolektivnog ugovora.....202.-2014.

- Pristupanje kolektivnom ugovoru

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a

Zakon o radu čl. 200. (NN 38/1995)

- (1) Kolektivnom ugovoru mogu naknadno pristupiti osobe koje prema odredbama ovoga Zakona mogu biti stanke kolektivnog ugovora*
- (2) Izjava o pristupanju kolektivnom ugovoru mora se staviti svim stankama koje su sklopile kolektivni ugovor te s osobama koje su mu naknadno pristupile*
- (3) Osobe koje su naknadno pristupile kolektivnom ugovoru imaju jednaka prava i obveze kao i stanke koje su ga sklopile*

- Proširenje kolektivnog ugovora
- Sudska zaštita prava iz kolektivnog ugovora

/vidi sada čl. 194./

- Mirno rješenje kolektivnih radnih sporova
- Arbitraža

3. KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DJELATNOST PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA

Obradom teksta Zakona o radu opet dolazimo do akta „Kolektivni ugovor“.

Ponovo moramo podcrtati da kolektivni ugovor dogovaraju, pregovaraju i potpisuju (u predškolskim ustanovama kojima je osnivači financijer općina-grad-država) predstavnici osnivača predškolske ustanove i predstavnik radnika sindikat u koji su učlanjeni radnici.

Podcrtavamo da jedino Sindikat i Osnivač predškolske ustanove može potpisati Kolektivni ugovor. Najvažniji akt za ishodovanje svih prava radnika.

To je razlog da budemo članovi sindikata – SINDIKATA RADNIKA U PREDŠKOLSKOM DOGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE.

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a

LITERATURA

1. Pipunić, S. (2008. a) Novi položaj službenika i namještenika u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi. *Računovodstvo, revizija i financije*, Prilog: Poslovanje proračuna i proračunskih korisnika, Zagreb, god. XVIII., br. 10/08., str. 32. – 41.
2. Šegić, D. (2009.) Sporazum i dodatci sporazumima o osnovici za plaće. *Računovodstvo, revizija i financije*, Prilog: Poslovanje proračuna i proračunskih korisnika, Zagreb, god. XIX., br. 8/09., str. 32. – 35.
3. Pipunić, S. (2010.) Klasifikacija radnih mjesta službenika i namještenika u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi. *Računovodstvo, revizija i financije*, Prilog: Poslovanje proračuna i proračunskih korisnika, Zagreb, god. XX., br. 4/10., str. 41. – 46.
4. Pipunić, S. (2011.) Plaće i druga materijalna prava zaposlenih u javnom sektoru. *Računovodstvo, revizija i financije*, Prilog: Poslovanje proračuna i proračunskih korisnika, Zagreb, god. XXI., br. 1/11., str. 51. – 58.
5. Zakon o radu (NN 38/95)
6. Zakon o radu (NN 93/14 i 127/17)
7. Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 1/97, 107/07 i 94/13)
8. Zakon o državnim službenicima (NN 95/05-27/08)
9. Zakon o osnovici plaće u javnim službama (NN 39/09 i 124/09)
10. Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama (NN 182/17)
11. Zakon o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (NN 33/01 i 123/17)
12. Kolektivni ugovor za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama (NN 51/18.)
13. Kolektivni ugovor za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama (NN 51/18)
14. Kolektivni ugovor za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja (NN 29/18)

Autori:

Ante Vidović, dipl. iur
Mirela Glavota, dipl. oec
Božena Strugar, Predsjednica SRPOOH-a