

GRAD ZADAR, zastupan po gradonačelniku Branku Dukiću (u daljnjem tekstu: *Osnivač*),

DJEČJI VRTIĆ RADOST ZADAR,

DJEČJI VRTIĆ SUNCE ZADAR,

DJEČJI VRTIĆ LATICA ZADAR

(u daljnjem tekstu: *Poslodavac*)

I

SINDIKAT OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE, zastupan po sindikalnoj povjerenici Dječjeg vrtića Radost, Gordani Pešut, sindikalnoj povjerenici Dječjeg vrtića Sunce, Ivani Savanović i sindikalnoj povjerenici Dječjeg vrtića Latica, Đurđici Vidović Lučin (u daljnjem tekstu: *Sindikat*),

SINDIKAT RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE, zastupan po predsjednici Iskri Vostrel Prpić (u daljnjem tekstu: *Sindikat*),

sklopili su, dana 1. prosinca 2023. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u Dječjem vrtiću Radost, Dječjem vrtiću Sunce i Dječjem vrtiću Latica, Zadar

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovoga Ugovora, te prava, obveze i odgovornosti iz rada i na temelju rada radnika u ustanovama predškolskog odgoja i obrazovanja kojima je osnivač Grad Zadar, Dječjem vrtiću Radost, Dječjem vrtiću Sunce i Dječjem vrtiću Latica.

Ovaj Ugovor primjenjuje se neposredno na sve radnike.

Članak 2.

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

Članak 3.

Pod pojmom *Poslodavac* u smislu ovoga Ugovora su ustanove Dječji vrtić Radost, Dječji vrtić Sunce i Dječji vrtić Latica s kojom je *Osnivač* solidarno odgovoran za realizaciju prava iz ovoga Ugovora.

Pod pojmom *Sindikat* u smislu ovoga Ugovora podrazumijeva se Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske i Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske.

Pod pojmom predškolska ustanova u smislu odredbi ovoga Ugovora podrazumijevaju se predškolske ustanove Dječji vrtić *Radost*, Dječji vrtić *Sunce* i Dječji vrtić *Latica* kojima je osnivač Grad Zadar.

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

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se uvijek osim ako je propisom, pravilnicima poslodavaca ili ugovorom o radu, za radnike nešto povoljnije riješeno.

Članak 4.

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

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

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

Članak 5.

Ugovorne strane obvezuju se osigurati pravilnu primjenu i poštivanje odredbi ovoga Ugovora i suzdržavati se od činjenja koja bi štetila njegovoj provedbi.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

Radnici se primaju na rad u predškolske ustanove na temelju natječaja, odnosno oglasa, sukladno Zakonu.

Natječaj se objavljuje u javnom glasilu.

Oglas se objavljuje putem nadležne službe za zapošljavanje.

Za obavljanje poslova koji ne trpe odgodu, radnik se može primiti na rad bez objavljivanja natječaja, odnosno oglasa, ali najdulje za razdoblje od 60 dana, sukladno Zakonu.

Pri zasnivanju radnog odnosa s radnikom na nepopunjeno radno mjesto određeno Pravilnikom o visini stručne spreme stručnih radnika, te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih radnika u dječjem vrtiću *Poslodavac* je dužan pribaviti prethodnu suglasnost *Osnivača* i izvijestiti sindikalnog povjerenika.

Članak 7.

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

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

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

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika do njegova povratka na rad,
- privremenom povećanju opsega poslova,
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba,
- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja (eksperimentalnog programa predškolskog odgoja, programa predškole, kraćeg programa predškolskog odgoja, redovitog programa predškolskog odgoja koji se provodi uz organizirani prijevoz djece ili u prostoru iznajmljenom za vrijeme kraće od tri godine),
- poslovima koji ne trpe odgodu, za koje se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, odnosno oglasa, ali ne duže od 60 dana.

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

Članak 8.

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

- radi zamjene privremeno nenazočnog radnika – do njegovog povratka na rad,
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja,
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije.

Članak 9.

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

Članak 10.

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

Članak 11.

Pri zasnivanju radnog odnosa vrši se provjera stručnih i radnih sposobnosti radnika kroz institut probnog rada.

Ako posebnim zakonom nije drugačije utvrđeno probni rad može trajati najviše:

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

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

Članak 12.

Tijekom probnog rada otkazni rok traje sedam dana.

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

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

Poslodavac je radniku dužan pismeno o otkazu iz stavka 1. ovoga članka dostaviti najkasnije do posljednjeg dana trajanja probnog rada. Ukoliko mu pismeno o otkazu ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

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

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

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

Članak 13.

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

Način osposobljavanja pripravnika za samostalni rad mora biti propisan pravilnikom o radu ili određen ugovorom o radu.

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

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

Članak 14.

Ukoliko posebnim propisima nije drukčije utvrđeno pripravnički staž može trajati najviše:

- do tri mjeseca za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme,
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži V. i VI. stupanj stručne spreme,
- do dvanaest mjeseci za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme i više,

Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća u visini od 85% od najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.

Članak 15.

Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program obučavanja, ispitni program i ispitnu literaturu.

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

- 5 radnih dana ako polaže stručni ispit za poslove IV. stupnja stručne spreme,
- 7 radnih dana ako polaže stručni ispit za poslove V. i VI. stupnja stručne spreme,
- 10 radnih dana ako polaže stručni ispit za poslove VII. stupnja stručne spreme i više.

Članak 16.

Ako pripravnik ne položi stručni ispit u prvome pokušaju ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana i ako ni tada ne položi stručni ispit, Poslodavac mu može redovito otkazati.

Troškove drugog pokušaja polaganja stručnog ispita snosi sam pripravnik.

Članak 17.

Ako su stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeni Zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određene struke ili radnog mjesta, Poslodavac može primiti osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje na stručno osposobljavanje i bez zasnivanja radnog odnosa:

- volonterski rad, u skladu s člankom 28. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07 i 94/13),
- stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, u skladu sa Zakonom o poticanju zapošljavanja (NN 57/12, 120/12 i 16/17).

Ugovor o radu bez zasnivanja radnog odnosa mora se sastaviti u pisanom obliku.

Razdoblje volonterskog rada može trajati najduže toliko koliko traje pripravnički staž.

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa određeno je zakonom.

III. STRUČNO USAVRŠAVANJE

Članak 18.

Radnici su obvezni za vrijeme trajanja radnog odnosa stručno se usavršavati za obavljanje poslova koji rade.

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

Za provedbu stručnog usavršavanja odgovoran je Poslodavac koji donosi odluku o upućivanju radnika na stručno usavršavanje.

Sredstva za provedbu stručnog usavršavanja osiguravaju se financijskim planom ustanove.

Usavršavanje se može provoditi na domaćim i međunarodnim znanstvenim, obrazovnim i stručnim institucijama.

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

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

Članak 19.

Radnik je dužan vratiti utrošena sredstva i ako ne završi program stručnog usavršavanja u dvostrukom vremenu trajanja stručnog usavršavanja, uključujući i samovoljno napuštanje započetog programa.

IV. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

Članak 20.

Ravnatelj može pokrenuti postupak provjere stručnih i radnih sposobnosti radnika.

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

Postupak iz stavka 1. pokreće ravnatelj, te imenuje povjerenstvo od tri člana, od kojih je jedan obavezno predstavnik Sindikata.

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

Provjera znanja i sposobnosti odnosno ostvarivanje rezultata započinje danom pokretanja postupka time da ne može biti pokrenuta prije proteka roka od šest mjeseci za radnike koji su duže odsustvovali s rada zbog službe u oružanim snagama, porodijskog dopusta, dužeg bolovanja i sl.

Nakon izvršene provjere povjerenstvo sačinjava pisano izvješće koje se uručuje radniku, Poslodavcu i Sindikatu.

Na temelju izvješća iz prethodnog stavka, ukoliko se utvrdi kako radnik ne udovoljava potrebnim stručnim i radnim sposobnostima za predviđeno radno mjesto, ravnatelj donosi odluku o mogućnosti rasporeda radnika na drugo radno mjesto koje odgovara njegovim stručnim znanjima i sposobnostima, a ako takva mogućnost ne postoji, radniku može prestati radni odnos na način i pod uvjetima predviđenim Zakonom.

Članak 21.

Ravnatelj može radnika rasporediti na drugo radno mjesto, a radnik može biti raspoređen na druge poslove koji nisu u skladu sa njegovom stručnom spremom, odnosno može mu prestati radni odnos zbog toga što nema potrebno znanje i sposobnosti i ne ostvaruje predviđene rezultate rada na svom radnom mjestu, samo kada se to utvrdi u odgovarajućem postupku uz prethodno pribavljeno mišljenje Sindikata.

Radniku kojem nedostaje najviše 5 godina životnog ili radnog staža do ostvarivanja uvjeta za mirovinu ima pravo, u slučaju rasporeda odnosno premještaja na drugo radno mjesto, do umirovljenja na plaću obračunatu u prethodnom mjesecu po koeficijentu složenosti poslova radnog mjesta na kojem je radnik bio raspoređen prije novog rasporeda odnosno premještaja.

Članak 22.

Radnik koji je proglašen viškom u Predškolskoj ustanovi i zbog toga mu se otkáže ugovor o radu ima pravo na otpremninu u visini od 1/3 prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada za radni staž u djelatnosti predškolskog odgoja i obrazovanja.

Radniku koji je proglašen viškom, a nedostaje mu 5 godina života ili 5 godina mirovinskog staža do ostvarenja prvog uvjeta za mirovinu, ne može se otkazati ugovor o radu bez priznavanja prava na otpremninu u visini plaća i pripadajućih doprinosa koji bi mu bili isplaćeni kao da je radio.

Članak 23.

Radniku za čijim je radom kod Poslodavca prestala potreba, radni odnos ne može prestati dok ne proteknu sljedeći rokovi od dana donošenja Programa rješavanja viška radnika:

- za radnike do 10 godina staža 4 mjeseci
- za radnike od 10 do 20 godina staža 5 mjeseci
- za radnike sa preko 20 godina staža 6 mjeseci

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

V. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 24.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najdulje do tri mjeseca i to za radnika koji je kod poslodavca proveo najmanje 20 godina neprekidno. Ovaj rok se smanjuje razmjerno vremenu neprekidnog rada koje je radnik proveo kod poslodavca.

Ukoliko Poslodavac otkazuje radniku, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se radniku najkasnije 30 dana nakon prestanka radnog osnova.

O prestanku radnog odnosa s radnikom poslodavac je dužan izvijestiti Osnivača i sindikalnog povjerenika.

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

Članak 25.

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

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obaveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada ustanove,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima ustanove,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene Zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom o radu,
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovo šikaniranje,
- zloupotrebe korištenja bolovanja.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj predškolske ustanove može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim člankom 116. Zakona o radu.

U slučaju kršenja navedenog u stavku 1. ovog članka od strane ravnatelja ustanove, Grad Zadar preuzima sva ovlaštenja za pokretanje razrješenja ravnatelja ustanove.

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

VI. RADNO VRIJEME

Članak 26.

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

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

Dnevno radno vrijeme radnika je 8 sati u što se uračunava pola sata dnevne stanke. Ukoliko je nužno da se radi više, svi sati iznad 8 sati su prekovremeni sati.

Radno vrijeme odgojno obrazovnih radnika u neposrednom radu s djecom, stručnih suradnika, te medicinske sestre određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i obrazovanja.

Članak 27.

Radno vrijeme može se raspodijeliti tako da se u pojedinim vremenskim razdobljima radi duže od punog radnog vremena, a u drugim razdobljima kraće.

Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti u skladu s pravilnikom ustanove.
O preraspodjeli odlučuje Poslodavac u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada i dužan je o tome izvijestiti radnika, te se savjetovati s radničkim vijećem, odnosno Sindikatom.
Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti duže od 40 sati tjedno.
Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 28.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, odnosno izvršenja hitnih i neodgodivih poslova koji se ne mogu obaviti u redovnom radnom vremenu, kao i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnici su dužni na zahtjev Poslodavca raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), te za taj rad imaju pravo na povećanu plaću sukladno ovom Ugovoru.

Prekovremeni rad je rad duži od punog radnog vremena, a ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 8 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

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

Za prekovremeni rad radnik ima pravo na povećanu plaću, sukladno ovom Ugovoru.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih suradnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada s djecom, odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Članak 29.

Raspored tjednog i dnevnog radnog vremena donosi ravnatelj pisanom odlukom koja je sastavni dio godišnjeg plana i programa rada ustanove.

Ravnatelj predškolske ustanove dužan je svakom radniku uručiti odluku o godišnjem zaduženju i strukturi radnog vremena.

Članak 30.

Raspored radnog vremena radnika koji radi skraćeno radno vrijeme (zbog njege djeteta s teškoćama ili prava na skraćeni rad po drugom osnovu) određuje se sporazumom između poslodavca i radnika koji radi skraćeno radno vrijeme.

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

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

Poslodavac će uz obvezno savjetovanje s sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća izraditi akt o sistematizaciji radnih mjesta, u okviru koje će se predvidjeti oni poslove tj. radna mjesta s posebnim uvjetima rada, sukladno propisima o zaštiti na radu, te Pravilniku o poslovima s posebnim uvjetima rada.

Ugovor o radu može se sklopiti na nepuno radno vrijeme.

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

VII. ODMORI I DOPUSTI

Članak 31.

Svi radnici u predškolskim ustanovama imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta.

Stanka se ubraja u radno vrijeme. Vrijeme korištenja stanke određuje Poslodavac.

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

Članak 32.

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

Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno, uključujući redovni i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile kao što su nesreće, elementarne nepogode, požari i sl.

Članak 33.

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

Dani tjednog odmora su u pravilu subota i nedjelja.

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

Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovog članka, može ga koristiti naknadno, prema odluci Poslodavca.

Radniku se treba osigurati korištenje tjednog odmora najduže nakon 14 dana neprekidnog rada.

Članak 34.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na godišnji odmor.

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

a/ prema dužini radnog staža:

- od 5 do 9 godina	2 radna dana
- od 10 do 14 godina	4 radna dana
- od 15 do 19 godina	6 radnih dana
- od 20 do 24 godine	8 radnih dana
- od 25 do 29 godina	10 radnih dana
- od 30 do 35 godine	12 radnih dana
- sa više od 35 godina	14 radnih dana

b/ prema složenosti poslova:

- ako radi na rukovodećem položaju	5 radna dana
- poslovi VSS	3 radna dana
- poslovi VŠS	2 radna dana
- poslovi SSS, VKV, KV, PKV i NKV	1 radna dana

c/ prema uvjetima rada:

- rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada	3 radna dana
- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom blagdanima i neradnim danima	2 radna dana

d/ prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete	po 1 radni dan
- samohranom roditelju za svako dijete do 15. godine	po 1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu	3 radna dana
-invalidu	2 radna dana

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

Članak 35.

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 36.

Radnik ima pravo puni godišnji odmor koristiti u dva dijela. Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju. Drugi dio godišnjeg odmora mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

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

Članak 37.

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

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

Članak 38.

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

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

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

Troškovima iz stavka 2. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

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

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

Članak 39.

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

Članak 40.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u slučaju da mu nije osigurana mogućnost korištenja istog sukladno odredbama Zakona o radu, odnosno ovoga Kolektivnog ugovora.

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

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

Članak 41.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) tijekom kalendarske godine ukupno u trajanju najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- zaključivanje braka.....5 radnih dana
- zaključivanje braka djeteta.....2 radna dana
- rođenje djeteta.....5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, brata, sestre, očuha i maćehe, djeteta posvojenika i unuka.....5 radnih dana
- smrti djeda, bake, te roditelja supružnika.....2 radna dana
- smrti šireg člana obitelji (stric/strina, ujak/ujna, tetak/teta, ...).....1 radni dan
- selidbe.....2 radna dana
- kao dobrovoljni davatelji krvi.....2 radna dana
- teške bolesti užeg člana obitelji (supružnika, djeteta ili roditelja) izvan mjesta stanovanja.....3 radna dana
- polaganja stručnog ispita prvi puta10 radnih dana
- sudjelovanja u amaterskim kulturnim i športskim natjecanjima – najviše dva puta godišnje.....2 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima,

- obrazovanju za sindikalne aktivnosti.....2 radna dana
- elementarne nepogode.....5 radnih dana
 - poziva sudskih ili drugih ovlaštenih organa u svezi s radnim odnosom.....1 radni dan.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj i za polaganje stručnog ispita prvi put, navedenih u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

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

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

Ako se istom radniku tijekom kalendarske godine ponovi slučaj iz stavka 1. ovog članka, odobrava mu se dopust u utvrđenom trajanju.

Razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 42.

Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje za pripremanje i polaganje ispita ima pravo na plaćeni dopust ukupno do 15 radnih dana godišnje.

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

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

Odluku o realizaciji navedenih prava donosi Upravno vijeće ustanove.

Članak 43.

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

Ako okolnosti iz članka 41. ovog Ugovora nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti iz službe odnosno 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.

Članak 44.

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

Članak 45.

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

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

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

Članak 46.

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

- njega člana uže obitelji
- izgradnja ili popravak kuće ili stana
- liječenje na vlastiti trošak

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

Članak 47.

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

VIII. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

Članak 48.

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

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće isplaćuje se u novcu.

Plaća se radniku isplaćuje jedanput mjesečno za protekli mjesec.

Od isplate jedne do isplate druge plaće ne smije proći više od 45 dana.

Članak 49.

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

Članak 50.

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

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje *Poslodavac*.

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

Članak 51.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu bruto plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža, neovisno o tome radi li radnik u punom ili nepunom radnom vremenu.

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i prosvjetni dodatak, kao i svi drugi dodaci koje Vlada RH donese ili usvoji u dogovoru sa sindikatima.

Članak 52.

Dodaci na plaću zasebno se obračunavaju na osnovnu plaću, dodaci se zbrajaju i ne smiju se kumulativno obračunavati.

Članak 53.

Koeficijenti složenosti poslova za radna mjesta su:

Naziv	Koeficijent
Radna mjesta I vrste	
učitelj/odgojitelj – stručnjak edukacijsko-rehabilitacijskog profila, stručni suradnik u ustanovi u kojoj se izvode posebni programi za djecu s teškoćama u razvoju I vrste - izvrsni savjetnik	1,939

učitelj/odgojitelj – stručnjak edukacijsko-rehabilitacijskog profila, stručni suradnik u ustanovi u kojoj se izvode posebni programi za djecu s teškoćama u razvoju I vrste - savjetnik	1,778
učitelj/odgojitelj – stručnjak edukacijsko-rehabilitacijskog profila, stručni suradnik u ustanovi u kojoj se izvode posebni programi za djecu s teškoćama u razvoju I vrste- mentor	1,626
učitelj/odgojitelj – stručnjak edukacijsko-rehabilitacijskog profila, stručni suradnik u ustanovi u kojoj se izvode posebni programi za djecu s teškoćama u razvoju I vrste - <i>stručni ispit</i>	1,470
učitelj/odgojitelj – stručnjak edukacijsko-rehabilitacijskog profila, stručni suradnik u ustanovi u kojoj se izvode posebni programi za djecu s teškoćama u razvoju I vrste - <i>bez stručnog ispita</i>	1,235
stručni suradnik, odgojitelj, učitelj za kraće programe I vrste – izvrsni savjetnik	1,867
stručni suradnik, odgojitelj, učitelj za kraće programe I vrste – savjetnik	1,713
stručni suradnik, odgojitelj, učitelj za kraće programe I vrste – mentor	1,572
stručni suradnik, odgojitelj, učitelj za kraće programe I vrste – <i>stručni ispit</i>	1,406
stručni suradnik, odgojitelj, učitelj za kraće programe I vrste – <i>bez stručnog ispita</i>	1,193
učitelj kineziolog I vrste – <i>stručni ispit</i>	1,406
učitelj kineziolog I vrste - <i>bez stručnog ispita</i>	1,193
zdravstveni voditelj I vrste - <i>stručni ispit</i>	1,406
zdravstveni voditelj I vrste – <i>bez stručnog ispita</i>	1,193
fizioterapeut I vrste - <i>stručni ispit</i>	1,406
fizioterapeut I vrste- <i>bez stručnog ispita</i>	1,193
tajnik/voditelj računovodstva I vrste	1,406
stručni računovodstveni suradnik I vrste	1,115
Radna mjesta II vrste	
odgojitelj – II. vrste - savjetnik	1,500
odgojitelj – II. vrste - mentor	1,419
odgojitelj – II. vrste ili ranije VŠS – <i>stručni ispit</i>	1,310
odgojitelj – II. vrste ili ranije VŠS – <i>bez stručnog ispita</i>	1,044
medicinska sestra – II. vrste – <i>stručni ispit</i>	1,310
medicinska sestra – II. vrste – <i>bez stručnog ispita</i>	1,044
učitelji/odgojitelji za kraće programe II. vrste	1,310

fizioterapeut – II. vrste <i>bez stručnog ispita</i>	1,044
fizioterapeut – II. vrste <i>stručni ispit</i>	1,310
tajnik/voditelj računovodstva II. vrste	1,310
Radna mjesta III. vrste	
fizioterapeut III vrste	1,046
voditelj računovodstva III vrste	1,000
medicinska sestra III vrste	1,000
administrativno-računovodstveni djelatnik – III. vrste	1,000
voditelj računovodstva – III vrste	1,000
šef kuhinje/domar/ložač – (VKV)	1,000
kuhar/domar/vozač – (KV)	0,900
Radna mjesta IV. vrste	
pomoćni radnik za njegu, skrb i pratnju IV vrste	0,800
servirka/švelja/pralja/pomoćna radnica u kuhinji IV vrste	0,800
spremačica IV vrste	0,800

Članak 54.

Potpisnici ovog Ugovora suglasni su da se danom potpisa ovog Ugovora primjenjuje osnovica za izračun plaća za javne službenike i namještenike u visini od 947,18 eura bruto.

Ugovorena osnovica ne može biti niža od osnovice koju donese Vlada RH za izračun plaća radnicima u javnim službama.

Plaća radnika u dječjim vrtićima Grada Zadra iz ovoga Ugovora ne smije zaostajati za plaćom radnika u osnovnom obrazovanju, sukladno članku 51. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, osim kada tako ugovore potpisnici ovoga Ugovora.

Za vrijeme trajanja ovoga Ugovora plaće se moraju usklađivati sukladno odredbama članka 54. stavka 3. ovoga Ugovora.

Članak 55.

Plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću.....50%
- za prekovremeni rad.....50%
- za rad subotom.....35%
- za rad nedjeljom.....50%
- za smjenski rad.....10%
- za dvokratni rad.....10%
- odgojiteljima, stručnjacima edukacijsko-rehabilitacijskog profila, stručnim suradnicima koji rade u posebni programima*.....17% (za izravni rad)
- odgojiteljima, stručnjacima edukacijsko-rehabilitacijskog profila, stručnim suradnicima, odgojiteljima koji rade s djecom u inkluzivnoj skupini*.....10% (za izravni rad)

***odnosi se na Dječji vrtić Latica**

- za izravan rad sa spojenim grupama duže od 5 dana.....5%

Odgojitelju koji u skupini ima djecu sa razvojnim i zdravstvenim teškoćama plaća se za izravan rad uvećava za 3% ukoliko za rad s djecom s razvojnim i zdravstvenim teškoćama nije određen dodatni odgojitelj ili druga stručna osoba.

Odgojitelju koji u skupini ima djecu sa težim razvojnim teškoćama plaća se za izravan rad uvećava za 5% ukoliko za rad s djecom s razvojnim i zdravstvenim teškoćama nije određen dodatni odgojitelj ili druga stručna osoba.

Težinu teškoće u razvoju će temeljem Rješenja Komisije za vještačenje i analize perioda opservacije odrediti stručni tim u sastavu: ravnatelj, stručni suradnici i odgajatelji skupine u koju je dijete raspoređeno.

Kada radnik tijekom svog radnog dana, temeljem rasporeda obavlja poslove na više lokacija (najmanje dvije lokacije) radnik ima pravo odabira između uvećanja plaće za 3% za dane u kojima je obavljao posao na više lokacija ili isplate naknade za loco vožnju temeljem članka 71. ovog ugovora.

Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad radnika prema utvrđenome radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično preko tjedna ili mjeseca u prijedpodnevnom (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.

Pri određivanju u kojoj smjeni radnik radi, a ako ne radi točno u okviru smjena ili u radu prelazi iz vremena prijedpodnevne u poslijepodnevnu smjenu, smjena će se odrediti prema onoj smjeni u kojoj je radnik proveo pretežiti dio radnog vremena.

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

Naknade iz ovog članka međusobno se ne isključuju.

Članak 56.

Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za ukupni radni staž ostvaren u ustanovama odgoja i obrazovanja, kao i ustanovama kojima je osnivač Grad Zadar ili njegovi prethodnici i to:

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

Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za postignuti znanstveni stupanj:

- magistar znanosti 8%
- doktor znanosti 15%.

Radnik ima pravo na dodatak na plaću u iznosu od 5% osnovne plaće ukoliko radi u odgojno-obrazovnim skupinama u kojima se provode posebni i alternativni odgojno obrazovni programi te programi prilagođeni potrebama nacionalnih manjina, uz obvezno završeno stručno osposobljavanje za određeni program.

Posebni i alternativni odgojno obrazovni programi su programi propisani Državnim pedagoškim standardom predškolskom odgoja i naobrazbe.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za radno vrijeme uz normalan učinak, kada ne radi zbog zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika, kao na primjer u slučaju nedostatka pogonske energije, nedolaska djece u vrtić i sl.

Ravnatelj u posebnim uvjetima navedenim u stavku 4. može rasporediti radnika na neke druge privremene poslove u okviru postojeće stručne spreme i kvalifikacija.

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

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

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

Navedena iznimka se ne odnosi na situaciju kada radnik pored poslova svog radnog mjesta obavlja i poslove odgovornog voditelja objekta.

Članak 57.

Kada odgojno obrazovni radnik obavlja voditeljske poslove plaća mu se uvećava za vrtičke objekte koji u svom sastavu imaju:

- 2 do 4 odgojno-obrazovne skupine za.....3%
- 5 do 7 odgojno-obrazovnih skupina za.....5%
- 7 do 11 odgojno-obrazovnih skupina.....8%,
- više od 11 odgojno-obrazovnih skupina.....10%.

Članak 58.

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

Članak 59.

U slučaju zamjene privremeno odsutnog odgojno obrazovnog radnika, radniku koji zamjenjuje rad se regulira kao redovan, odnosno pripada mu plaća uvećana za odgovornost.

Članak 60.

Za nadprosječne rezultate u radu radnici mogu ostvariti dodatak za uspješnost na radu, koji može iznositi godišnje najviše tri plaće radnika koji ostvaruju dodatak i ne može se ostvarivati kao stalni dodatak uz plaću.

Upravno vijeće Pravilnikom utvrđuje kriterije utvrđivanja nadprosječnih rezultata i način isplate dodatka za uspješnost na radu.

Stimulativni dio plaće ravnatelj može odrediti i na prijedlog voditelja matičnog objekta ili podružnog odjela.

Članak 61.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini 85%-od njegove plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojem je započeto bolovanje.

Naknada plaće radnika kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu isplaćivat će se sukladno zakonskim propisima i podzakonskim aktima.

Ostali slučajevi isplate naknade za bolovanja radnika isplaćivat će se sukladno zakonskim propisima i podzakonskim aktima.

Članak 62.

Sindikalom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih Zakonom i Kolektivnim ugovorom, Predškolska ustanova je dužna isplatiti naknadu plaće najmanje kao da je radio na poslovima radnog mjesta uz normalni učinak.

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

Članak 63.

Ako sindikalni povjerenik obnaša poslove radničkog vijeća pripada mu naknada plaće kako slijedi:

- kod poslodavca kod kojega je zaposleno do 75 radnika za šest radnih sati tjedno,
- kod poslodavca kod kojega je zaposleno od 76 do 250 radnika tri puta po šest radnih sati tjedno.

IX. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 64.

Radniku pripada pravo na regres za godišnji odmor, pravo na isplatu božićnice povodom božićnih blagdana, kao i isplate uskrsnice u visini kako je to ugovoreno za radnike u javnim službama (od 1. siječnja 2024. godine), odnosno u visini kako je ugovoreno za radnike u gradskoj upravi, ako je to za radnike povoljnije.

Regres se isplaćuje jednokratno najviše jednom godišnje najkasnije do kraja lipnja tekuće godine, a radnicima koji se kasnije zaposle, ili zbog duljeg bolovanja, korištenja roditeljskog dopusta i sl. nisu u to vrijeme na poslu, regres se isplaćuje najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Pravo na regres, razmjerni dio, ima svaki radnik koji u tekućoj godini koristi razmjerni dio godišnjeg odmora.

Članak 65.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini 6 prosječnih bruto plaća isplaćenih u Republici Hrvatskoj u posljednja tri mjeseca.

Članak 66.

Radnik ima pravo na pomoć po svakoj osnovi u niže nabrojenim slučajevima, bez obzira na broj slučajeva u tijeku godine:

- smrti supružnika, djeteta i roditelja u iznosu.....1 prosječne bruto plaće,
- nastanka teške invalidnosti (70% i više) radnika u iznosu.....2 prosječne bruto plaće,
- bolovanja dužeg od 90 dana u iznosu.....1 prosječne bruto plaće,
- nastanka teške invalidnosti (70% i više) djece ili supružnika radnika u iznosu..1 prosječne bruto plaće,
- nabave medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u iznosu do jedne prosječne bruto plaće, isplaćene u Republici Hrvatskoj u posljednja tri mjeseca,
- za rođenje trećeg i svakog sljedećeg djeteta naknada u iznosu 1 prosječne bruto plaće isplaćene u Republici Hrvatskoj u posljednja tri mjeseca.

Pomoć za tešku invalidnost može se ostvariti, ako se traži u roku 3 godine od nastanka.

U slučaju smrti radnika njegova obitelj ima pravo na pomoć u visini iznosa otpremnine prigodom odlaska u mirovinu i troškova pogreba.

Članak 67.

Za službeno putovanje radniku pripada pravo na dnevnicu, naknade pripadajućih troškova na službenom putu i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Iznos dnevnice utvrđuje se u skladu sa Pravilnikom o porezu na dohodak u visini neoporezivog iznosa.

Naknada troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvu utvrđuje se na način kako je to regulirano za tijela državne vlasti.

U slučaju službenog putovanja u zemlji i inozemstvu, radnik je dužan u skladu s odredbama Uredbe o dnevnicama, obračun putnih troškova podnijeti u roku od 8 dana od dana povratka sa službenog puta.

Članak 68.

Za vrijeme rada izvan sjedišta upravnog tijela i izvan mjesta njegova stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

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

Puni iznos terenskog dodatka dnevno iznosi najmanji iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Terenski se dodatak radniku isplaćuje, ako potreba rada izvan upravnog tijela traje duže od mjesec dana, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za sljedeći mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Članak 69.

Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta upravnog tijela, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta upravnog tijela.

Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanji iznos, na koji se prema propisima ne plaća porez, ovisno o vremenu provedenom izvan sjedišta upravnog tijela.

Članak 70.

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

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pokazne mjesečne karte za međumjesni javni prijevoz.

Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju prema cijeni pokazne mjesečne karte za međumjesni javni prijevoz.

Za radnike koji putuju iz mjesta gdje nije organiziran javni prijevoz isplatit će se iznos mjesečnog radničkog pokaza iz najbližeg susjednog mjesta iz kojeg je organiziran prijevoz prema mjestu rada. Radniku će se isplatiti iznos mjesečne radničke karte za dvije autobusne linije do mjesta rada, ako su različiti prijevoznici u mjesnom, odnosno međumjesnom prometu.

Naknada troškova prijevoza radnika ovisi o broju radnih dana koje je radnik u mjesecu proveo na radnom mjestu, i isplaćivat će se u iznosu kako slijedi:

- za polovicu i više radnih dana u 100%-tnom mjesečnom iznosu;
- za manje od polovice radnih dana u 50%-tnom mjesečnom iznosu.

Radnik koji ne radi niti jedan radni dan u mjesecu nema pravo na naknadu troškova prijevoza za taj mjesec.

Članak 71.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi kako je to Zakonom i Pravilnikom o porezu na dohodak utvrđeno.

Radnik ima pravo korištenja privatnog automobila u službene svrhe, te pravo na nadoknadu troškova koji mu nastanu u svezi s time, a u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Navedeno pravo radnik ostvaruje u slučajevima kada poslodavac nije u mogućnosti osigurati korištenje službenog vozila odnosno ako takvog nema u vlasništvu, a radnik u izvršavanju svojih poslova nužno i redovito/ili više puta na mjesec mora putovati između vrtičkih objekata.

Visina nastalih troškova mora odgovarati stvarnoj količini utrošenog goriva, uslijed korištenja vozila u osobnom vlasništvu u službene svrhe.

Članak 72.

Radnici moraju biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja, posljedica nesreća na radu i profesionalne bolesti.

Ugovorne su strane sporazumne da se, dodatkom ovom Ugovoru, mogu urediti i drugi oblici i prava iz kolektivnog osiguranja.

Članak 73.

Radniku se isplaćuju jubilarne nagrade za ukupan rad u ustanovama Grada Zadra, odnosno njegovim pravnim prethodnicima i to za navršenih:

- 10 godina.....0,8 prosječne bruto plaće,
- 15 godina.....1,2 prosječne bruto plaće,
- 20 godina.....1,6 prosječne bruto plaće,
- 25 godina.....2,0 prosječne bruto plaće,
- 30 godina.....2,4 prosječne bruto plaće,
- 35 godina.....2,8 prosječne bruto plaće,
- 40 godina.....3,2 prosječne bruto plaće

Prosječna bruto plaća iz stavka 1. ovog članka je isplaćena plaća u Republici Hrvatskoj u posljednja tri mjeseca.

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

Članak 74.

U povodu božićnih blagdana radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti do najvišeg godišnjeg neoporezivog iznosa sukladno zakonu na koji se prema posebnim propisima ne plaća porez.

Sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se radniku na način da mu se za svako dijete isplati iznos iz stavka 1. ovoga članka bez obzira na status osiguranja djeteta.

Članak 75.

Radnicima se može jednom godišnje dati dar u naravi čija pojedinačna vrijednost ne prelazi neoporezivi iznos predviđen Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 76.

Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja službe odnosno rada kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

X. ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU

Članak 77.

Predškolska ustanova dužna je osigurati uvjete zdravlja i sigurnosti radnika na radu.

Poslodavac je dužan:

- poduzeti mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način,
- pri uvođenju novih tehnologija informirati radnike i njihove sindikalne povjerenike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika,
- osigurati dodatne uvjete za rad invalida u skladu s posebnim propisima.

Radniku je poslodavac dužan osigurati pravnu pomoć u postupcima koji su protiv radnika pokrenuti od strane trećih osoba zbog obavljanja poslova i zadataka koji su mu u opisu radnog mjesta, osim ako se za isti slučaj vodi postupak zbog skrivenog ponašanja radnika.

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

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

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

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

Članak 78.

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

- biti izvješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima radnika čiji je povjerenik,

- pozvati inspektora rada kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati informacije relevantne za njegov rad,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike na rad na siguran način.

Članak 79.

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

Radnik, koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u lošiji položaj zbog svog postupka. Takav radnik uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi ili imovine.

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

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova tako da im osigura uvjete u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obaveza iz radnog odnosa.

Članak 80.

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

Članak 81.

Zabranjeno je uznemiravanje radnika u tijeku rada.

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

Članak 82.

Uznemiravanjem u tijeku rada smatra se osobito:

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

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

Članak 83.

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

Članak 84.

Za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz postupak zaštite dostojanstva radnika nadležan je ravnatelj.

Ukoliko ravnatelj ne poduzme odgovarajuće mjere radnik se može obratiti Upravnom vijeću ustanove.

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

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

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

O očitovanju se sastavlja zapisnik koji radnici potpisuju.

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

Ako se pritužba zbog uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnom odnosu u ustanovi ravnatelj će poduzeti odgovarajuće mjere poradi utvrđivanja činjeničnog stanja iz pritužbe vodeći pritom računa o zaštiti dostojanstva radnika i interesima ustanove.

Članak 85.

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

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

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

Članak 86.

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

- izmjenu rasporeda rada,
- premještanje u drugi objekt,
- usmeno upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje,
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje uz najavu pokretanja stegovnog postupka,
- pokretanje stegovnog postupka.

Članak 87.

U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od osobe koja nije u radnom odnosu u ustanovi, ovlaštena osoba može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja, predložiti ravnatelju sljedeće mjere:

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

Radnik ima pravo na ulaganje pritužbe vezano za zaštitu dostojanstva.

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

Poslodavac odnosno ovlaštena osoba iz stavka 3. ovog članka dužna je najkasnije u roku 8 dana od dana dostave pismene pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Ako poslodavac u roku od 8 dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad, dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

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

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

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

Članak 88.

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

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

Članak 89.

Ustanova je dužna osigurati sredstva za sistematski zdravstveni pregled svih radnika, a radnik je obavezan pristupiti sistematskom pregledu svake 3 godine.

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

Članak 90.

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

Članak 91.

Naknada plaće koja radniku invalidu pripada od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto ne može se isplatiti u iznosu nižem od plaće obračunate prema koeficijentu složenosti iz ovoga Ugovora.

Članak 92.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao, osim ako je neopravdano odbio ponuđene poslove.

Otpremnina iz stavka 1. i 2. ovog članka isplatit će se radniku posljednjeg dana rada.

Članak 93.

Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanim ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini 1/3 prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu za svaku navršenu godinu neprekinutog rada u ustanovi.

Članak 94.

Prilikom 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, ako to osnivač dogovori s osiguravateljem.

XI. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 95.

Predškolska ustanova i Grad Zadar obavezuju se da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja utvrđenih konvencijama 87 i 98 Međunarodne organizacije rada.

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

Članak 96.

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

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

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

Članak 97.

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

Sindikat, odnosno sindikalni povjerenik je dužan obavijestiti ravnatelja ustanove o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

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

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

Članak 98.

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

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

Prestanak radnog odnosa i povrat na rad uređuje se pisanim sporazumom zaključenim između radnika i ravnatelja ustanove.

Članak 99.

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

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

Članak 100.

Kada sindikalni povjerenik u dijelu svog radnog vremena obavlja poslove sindikata tada se omjer rada dogovora pismenim sporazumom između sindikalnog povjerenika i ravnatelja.

Članak 101.

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

Sindikalnog povjerenika, za vrijeme obnašanja dužnosti i 10 mjeseci po njegovom isteku, ne može se bez suglasnosti Središnjeg odbora sindikata:

- premjestiti u okviru iste ustanove odnosno premjestiti u drugu ustanovu,
- utvrditi kao višak radnika,
- premjestiti ga na nepovoljnije radno mjesto.

Članak 102.

Upravno vijeće ustanove te ravnatelj ustanove dužni su razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada. O zauzetim stavovima dužni su u roku 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat.

Predsjednik Upravnog vijeća ustanove odnosno ravnatelj ustanove dužan je primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnih interesa radnika.

Gradonačelnik ili predstavnik Grada Zadra kojega gradonačelnik ovlasti primit će na razgovor predsjednika sindikata na njegov zahtjev, ako je riječ o pitanjima sindikalne aktivnosti i materijalnim interesima radnika.

Članak 103.

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

Ravnatelj je također dužan sindikalnom povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za radnikov gospodarski položaj kao što su prijedlozi odluka i Pravilnik o radu kojim se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika najmanje 15 dana prije planiranog dana donošenja te odluke.

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

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

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

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

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

Članak 104.

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

Članovi povjereništva sindikata trebaju održavati sindikalne sastanke u vrijeme i na način koji ne štete djelotvornosti poslovanja ustanove.

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

Sindikalni povjerenik odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na plaćene dane za sindikalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 15 dana godišnje.

Članak 105.

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

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

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

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

Članak 106.

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

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

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

Suglasnost za otkaz i suglasnost iz stavka 1. ovoga članka daje osoba određena Statutom sindikata, a ako nije određena, onda predsjednik sindikata ili osoba koju on ovlasti.

Članak 107.

Ako radničko vijeće nije izabrano, sva njegova ovlaštenja i prava preuzimaju jedan ili više sindikalnih povjerenika (sindikarno vijeće), o čemu odlučuje sindikat u ustanovi.

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

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

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

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

Članak 108.

Kada sindikalni povjerenik zamjenjuje radničko vijeće on preuzima sva njegova prava i ovlasti u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 109.

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

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

Članak 110.

U cilju sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju ustanove, te o radu radničkog vijeća, moraju se dva puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupovi radnika zaposlenih u ustanovi.

Skup radnika saziva sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća.

XII. MIRENJE I ŠTRAJK

Članak 111.

Smatra se da je između ugovorenih strana došlo do spora, ako se one ne sporazume o zaključivanju, izmjeni ili dopuni Ugovora, odnosno o drugim prijedlozima za rješavanje spornih situacija.

Članak 112.

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

Postupak mirenja provodi miritelj kojeg stranke u sporu izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko socijalno vijeće ili koju sporazumno odrede.
Svaka strana u sporu imenuje po jednog člana.

Članak 113.

Postupak mirenja pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorene strane.
Svaki sporazum koji strane postignu, mora biti u pisanom obliku i sastavni je dio ovog Ugovora te ga dopunjuju ili mijenjaju.
Mirenje je uspelo, ako obje strane prihvate prijedlog sporazum, te tada ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.
Mirenje je neuspješno ako bilo koja strana pisano izjavi da mirenje smatra neuspješnim.

Članak 114.

Ugovorene strane mogu se dogovoriti da spor iznesu pred arbitražu.

Članak 115.

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

Članak 116.

Troškove mirenja snose obje ugovorne strane.

Članak 117.

Za vrijeme važenja ovog Ugovora Sindikat neće štrajkati radi pitanja koja su uređena ovim ugovorom.

Zabrana štrajka iz st. 1. ovog članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora u vezi s izmjenama ili dopunama ovog ugovora.

Sindikat ima pravo organizirati štrajk solidarnosti s drugim sindikatima, uz najavu, a prema odredbama ovog ugovora. Štrajk solidarnosti se smije započeti bez provedbe postupka mirenja, ali ne prije isteka roka od dva dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira.

Članak 118.

Prigodom organiziranja i poduzimanja štrajka sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.

Štrajkom se ne smije ugroziti pravo na život, zdravlje i osobnu sigurnost.

Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja vezana uz štrajk, a koja nisu riješena ovim ugovorom, primjenjivati će se pravila Sindikata.

Članak 119.

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

Članak 120.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najkasnije pet dana prije početka štrajka.
U pismu kojim se štrajk najavljuje sindikat mora naznačiti razloge štrajka, mjesto, dan i vrijeme štrajka, te podatke o štrajkačkom odboru i osobama koje rukovode štrajkom.
Štrajk ne smije započeti prije završetka postupka mirenja.

Članak 121.

Štrajkom rukovodi štrajkački odbor sindikata.

Članovi štrajkačkog odbora ne mogu se odrediti da rade za vrijeme štrajka.

Članak 122.

Štrajkački odbor sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati odvija li se štrajk u redu i na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprečavanja ili ometanja štrajka, kontaktira sa nadležnim tijelima, te obavlja druge poslove.

Štrajkački je odbor dužan razmotriti svaku inicijativu za mirno rješavanje spora koji mu uputi Poslodavac s kojim je u sporu, te na nju odgovoriti u onom obliku u kojem mu je upućena.

Članak 123.

Sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka, sukladno obvezi iz članka 43. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 124.

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

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

Poslovima koji se ne smiju prekidati su njega i prehrana djece

Članak 125.

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom Ugovoru radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj, niti ih se smije na bilo koji način prisiljavati da sudjeluju u štrajku ako to ne žele.

Članovi Radničkog vijeća mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti uključujući i organiziranje štrajka, ali ne u ime Radničkog vijeća već isključivo u ime Sindikata.

Članak 126.

Upravno vijeće, ravnatelj predškolske ustanove, Grad Zadar ne smiju sprječavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

XIII. TUMAČENJE UGOVORA

Članak 127.

Ugovorne strane osnivaju zajedničko povjerenstvo za tumačenje u roku od 30 dana od zaključenja ovoga Ugovora.

Povjerenstvo ima 6 članova od kojih svaka strana imenuje po 3 člana.

Povjerenstvo za tumačenje ovog Ugovora:

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

Članak 128.

Povjerenstvo donosi svoje odluke većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika povjerenstva.

Članak 129.

Ugovorne strane dužne su se pridržavati danog tumačenja.

Članak 130.

Na zahtjev jedne od ugovornih strana ili poslodavca, povjerenstvo za tumačenje dužno je dati tumačenje ovoga Ugovora u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

XIV. IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

Članak 131.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga. U protivnom stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

Članak 132.

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

Ako se Grad Zadar ne očituje, Ugovor se smatra važećim u istoj duljini trajanja.

Članak 133.

Svaka ugovorna strana može u pisanom obliku otkazati ovaj Ugovor.
Otkazni rok iznosi tri mjeseca.

XV. ZAKLJUČIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 134.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpiše ovlašteni predstavnik Grada Zadra i ovlašteni predstavnici Sindikata obrazovanja, medija i kulture Hrvatske i Sindikata radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske.

Ugovor će se objaviti u "Glasniku Grada Zadra".

Članak 135.

Ovaj Ugovor zaključuje se na vrijeme od četiri godine, a primjenjuje se od 1. prosinca 2023.

Članak 136.

Troškove tumačenja odredbi i praćenja primjene ovoga Ugovora strane potpisnice snose solidarno.

Članak 137.

Ovaj ugovor sačinjen je u deset (10) primjeraka od kojih svaka strana zadržava po tri (3), a 1 (jedan) primjerak izdvađa se za potrebe ovjere.

KLASA: 601-01/21-01/16
URBROJ: 2198/01-2-23-17
U Zadru, 1. prosinca 2023. godine

GRAD ZADAR

Gradonačelnik:

Branko Dukić, dr. med.



**SINDIKAT OBRAZOVANJA,
MEDIJA I KULTURE HRVATSKE**

Sindikalna podružnica

Dječji vrtić "Radost" Zadar

po punomoći sindikalna povjerenica

Gordana Pešut

Sindikalna podružnica

Dječji vrtić "Sunce" Zadar

po punomoći sindikalna povjerenica

Ivana Savanović



Sindikalna podružnica

Dječji vrtić "Latica" Zadar

po punomoći sindikalna povjerenica

Đurđica Vidović Lučin

Đurđica Vidović Lučin



**SINDIKAT RADNIKA U
PREDŠKOLSKOM ODGOJU I
OBRAZOVANJU HRVATSKE**
Predsjednica

Iskra Vostrel Prpić

