

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA DJELATNOST PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA

ZA

GRAD ŠIBENIK

Članak 3.

Pod pojmom "poslodavac" u smislu ovog Ugovora su predškolske ustanove Dječji vrtić Šibenska maslina i Dječji Vrtić Smilje s kojima je osnivač, odnosno financijer, Grad Šibenik solidarno odgovoran za realizaciju prava iz ovog Ugovora.

Pod pojmom "sindikat" u smislu ovog Ugovora podrazumijevaju se Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske i Sindikat odgoja i obrazovanja, medija i kulture Hrvatske.

Pod pojmom "predškolska ustanova" u smislu odredbi ovog Ugovora podrazumijevaju se predškolske ustanove Grada Šibenika.

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

Pod pojmom „samohrani roditelj” smatra se roditelj koji živi sam s djetetom, sam skrbi o njemu i sam ga uzdržava.

Pod pojmom „jednoroditeljska obitelj” smatra se obitelj u kojoj žive dijete odnosno djeca i jedan roditelj.

Pod pojmom „članovi uže obitelji” smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

Pod pojmom „tazbinski srodnici zaključno s drugim stupnjem srodstva” smatraju se brat i sestra bračnog druga, roditelji bračnog druga i djedovi i bake bračnog druga.

Pojam „dijete s teškoćama” definiran je Državnim pedagoškim standardom predškolskog odgoja i naobrazbe.

Pod pojmom „teška bolest” smatra se ona bolest koja zahtijeva dodatnu njegu za održavanje života i osnovnih životnih funkcija, a tu procjenu donosi poslodavac.

Pod pojmom „osoba s invaliditetom” smatra se osoba koja ima dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja koja u međudjelovanju s različitim preprekama mogu sprječavati njezino puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima.

Pod pojmom:

Visoka stručna sprema (dalje u tekstu VSS) u smislu ovog Ugovora smatra se stupanj stručne spreme koji po nazivu i stupnju odgovara definiciji visoke stručne spreme sukladno propisu kojim se uređuju akademski naziv, stručni naziv i akademski stupanj te njihovo stjecanje, korištenje i ujednačavanje.

Viša stručna sprema (dalje u tekstu VŠS) u smislu ovog Ugovora smatra se stupanj stručne spreme koji po nazivu i stupnju odgovara definiciji više stručne spreme sukladno propisu kojim se uređuju akademski naziv, stručni naziv i akademski stupanj te njihovo stjecanje, korištenje i ujednačavanje.

Srednja stručna sprema (dalje u tekstu SSS) u smislu ovog Ugovora smatra se stupanj stručne spreme koji se stječe završetkom stupnja srednjeg obrazovanja.

Članak 4.

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

- međusobne suradnje u području radnih odnosa, socijalnog osiguranja i zapošljavanja;
- promicanja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;
- poticanja zaključivanja kolektivnog ugovora djelatnosti predškolskog odgoja i obrazovanja
- mirnog rješavanja sporova.

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

U slučajevima kada je pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, na radnika se primjenjuje najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije propisano.

Članak 5.

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

II. RADNI ODNOSI

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

Radnici se primaju na rad u predškolske ustanove na temelju natječaja, odnosno oglasa, sukladno zakonu. Osobe koje se primaju na rad moraju zadovoljavati odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i Pravilnika o vrsti stručne spreme stručnih djelatnika, te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih djelatnika u dječjem vrtiću.

Za obavljanje poslova koji ne trpe odgađanje i kada potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana radnik se može primiti na rad bez objavljivanja natječaja, ali najduže za razdoblje od 60 dana, sklapanjem ugovora o radu na određeno vrijeme.

Članak 7.

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

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

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može 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, kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena, 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 s istim radnikom smije sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

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

Iznimno, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika;
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije;
- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom;
- radi obavljanja poslova - dok se na natječaj što se ponavlja svakih pet mjeseci ne javi osoba koja ispunjava tražene uvjete;
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja.

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

Istekom roka od tri godine, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani

poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Članak 9.

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

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

Članak 10.

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

2. Probni rad

Članak 11.

Pri zasnivanju radnog odnosa može se ugovoriti provjera stručnih i radnih sposobnosti radnika kroz institut probnog rada koji može trajati najviše:

- do dva mjeseca za poslove za koje se traži niža stručna prema,
- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema,
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži sveučilišni ili stručni prvostupnik struke, odnosno magistar struke ili stručni specijalist.

Iznimno, trajanje probnog rada može se produžiti zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava te plaćenog dopusta. Trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

Članak 12.

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

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

3. Pripravnici

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 srednja stručna sprema, sveučilišni ili stručni prvostupnik struke, magistar struke ili stručni specijalist.

Članak 14.

Ako to posebnim propisima nije drukčije utvrđeno pripravnički staž može trajati najviše 12 mjeseci za poslove za koje se traži stručna sprema sveučilišni ili stručni prvostupnik struke, magistar struke ili stručni specijalist.

Članak 15.

Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program obučavanja.

Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

Članak 16.

Ako vrtić nema odgojitelja u zvanju mentora, ravnatelj može imenovati za mentora odgojitelja istog ili višeg stupnja stručne spreme od pripravnika, s položenim stručnim ispitom ili onog koji nema obvezu polagati stručni ispit, a uživa ugled vrsnog odgojitelja.

Ako mentora nije moguće imenovati u vrtiću u kojem pripravnik stažira, mentor se bira iz drugog vrtića.

Članak 17.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvome pokušaju ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana.

Ukoliko pripravnik ne položi pripravnički ispit ni nakon proteka godine dana od isteka pripravničkog staža poslodavac će mu otkazati ugovor o radu.

Troškove polaganja stručnog ispita pripravniku prvi put snosi poslodavac, a troškove drugog polaganja pripravničkog ispita snosi u cijelosti pripravnik sam.

Pod troškove polaganja stručnog ispita pripravnika podrazumijevaju se putni troškovi, troškovi smještaja, dnevnice i trošak prijavljivanja ispita.

Članak 18.

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

III. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

1. Provjera stručnih i radnih sposobnosti

Članak 19.

Ravnatelj predškolske ustanove 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 pismeno izvješće koje se uručuje radniku, poslodavcu i Sindikatu.

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

2. Raspoređivanje radnika

Članak 20.

Ravnatelj može radnika rasporediti na drugo radno mjesto, a radnik može biti raspoređen na druge poslove koji nisu u skladu s njegovom stručnom spremom samo kada se utvrdi nesposobnost radnika za obavljanje poslova njegovog radnog mjesta u odgovarajućem postupku uz prethodno pribavljeno mišljenje Sindikata.

Članak 21.

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

Članak 22.

Poslodavac kod kojeg bi u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorice radnika, dužan je pravodobno i na način propisan Zakonom o radu, savjetovati se s radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.

U višak radnika iz stavka 1. ovoga članka ubrajaju se radnici kojima će radni odnos prestati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom poslodavca i radnika na prijedlog poslodavca.

Poslodavac je dužan, radi provođenja obveze savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka, radničkom vijeću u pisanom obliku dostaviti odgovarajuće podatke o razlozima zbog kojih bi mogla prestati potreba za radom radnika, broju ukupno zaposlenih radnika, broju, zvanju i poslovima radnika za čijim bi radom mogla prestati potreba, kriterijima izbora takvih radnika, iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja radnicima te mjerama koje je poduzeo radi zbrinjavanja viška radnika.

Tijekom postupka savjetovanja s radničkim vijećem, poslodavac je dužan razmotriti i obrazložiti sve mogućnosti i prijedloge koji bi mogli otkloniti namjeravan prestanak potrebe za radom radnika.

O provedenom savjetovanju iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan obavijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja i dostaviti joj podatke iz stavka 3. ovoga članka, podatke o trajanju savjetovanja s radničkim vijećem, rezultatima i zaključcima provedenog savjetovanja, te priložiti pisano očitovanje radničkog vijeća, ako mu je ono dostavljeno.

Radničko vijeće može nadležnoj javnoj službi zapošljavanja i poslodavcu uputiti svoje primjedbe i prijedloge na dostavljenu obavijest iz stavka 5. ovoga članka.

Poslodavac je dužan provesti postupak savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka i ako će nakon provedenog savjetovanja o višku radnika kod toga poslodavca i prestanku potrebe za njihovim radom odlučivati poslodavac koji nad njima ima vladajući utjecaj u skladu s posebnim propisom.

Članak 23.

Radnicima koji su utvrđeni viškom, radni odnos ne smije prestati tijekom razdoblja od trideset dana od dana dostave obavijesti iz članka 22. stavka 5. ovoga Kolektivnog ugovora nadležnoj javnoj službi zapošljavanja.

Nadležna javna služba zapošljavanja može sukladno Zakonu o radu, najkasnije posljednjeg dana roka iz stavka 1. ovoga članka, poslodavcu pisano naložiti odgodu provođenja otkazivanja svim ili pojedinim radnicima koji su utvrđeni viškom za još najduže trideset dana, ako tijekom produženog roka može osigurati nastavak radnog odnosa radnika.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 24.

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

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

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

Članak 25.

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

Članak 26.

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

Članak 27.

Raspored radnog vremena radnika koji koristi pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom temeljem Zakona o roditeljskim potporama određuje se sporazumom između poslodavca i radnika koji radi skraćeno radno vrijeme.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 28.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju trideset minuta.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

Kada radni proces ne dopušta prekid rada zbog korištenja stanke, radniku će se skratiti dnevno radno vrijeme za trideset minuta.

Vrijeme stanke ubraja se u radno vrijeme.

2. Odmor

Članak 29.

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

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

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

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

3. Godišnji odmor

Članak 30.

U svakoj kalendarskoj godini punoljetni radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, odnosno 20 radnih dana.

Maloljetni radnik ima pravo na 5 tjedana, s tim da se trajanje godišnjeg odmora dužeg od 4 tjedna za svakog pojedinog radnika utvrđuje prema kriterijima kako slijedi:

a) prema dužini radnog staža:

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

b) prema složenosti poslova:

- poslovi VSS	5 radnih dana
- poslovi VŠS	4 radna dana
- poslovi SSS, VKV i KV	3 radna dana
- poslovi PK, NK	2 radna dana

c) prema doprinosu na radu:

ravnatelj će izraditi pravilnik o kriterijima ocjenjivanja

- ako ostvari izvrstan rezultat rada	3 radna dana
- ako ostvari vrlo uspješne rezultate rada	2 radna dana
- ako ostvaruje uspješne rezultate rada	1 radni dan

d) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju i skrbniku s jednim malodobnim djetetom	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete	još po 1 radni dan
- samohranom roditelju djeteta do 15.godina	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju, bez obzira na ostalu djecu	3 radna dana
- osobi s invaliditetom	2 radna dana

e) prema uvjetima rada:

- rad na poslovima s otežanim (rad s djecom	
---	--

s teškoćama u razvoju) ili posebnim uvjetima rada (prema Zakonu o zaštiti na radu)	3 radna dana
- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određeni Zakonom	2 radna dana

Članak 31.

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 32.

Radnik ima pravo puni godišnji odmor koristiti u dva i više dijelova.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju.

Radnik može jedan dan godišnjeg odmora koristiti prema osobnom odabiru pod uvjetom da o tome pisano izvijesti ravnatelja najmanje dva dana ranije.

Članak 33.

Plan rasporeda korištenja godišnjeg odmora donosi poslodavac za sve zaposlene pisanom odlukom.

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

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja svakom radniku pisanu odluku o trajanju i razdoblju korištenju godišnjeg odmora najkasnije 30 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 34.

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

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

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

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

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 35.

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 36.

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

4. Plaćeni dopust

Članak 37.

Radnik ima tijekom kalendarske godine pravo na dopust uz nadoknadu plaće do najviše 5 radnih dana u slučaju:

- sklapanja braka	5 radnih dana
- sklapanja braka djeteta radnika	2 radna dana
- rođenja djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja ili unuka, brata, sestre	5 radnih dana
- smrt ostalih članova obitelji	1 radni dan
- selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana
- teške bolesti roditelja ili djeteta	5 radnih dana
- većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedica elementarnih nepogoda	3 radna dana
- stručnog školovanja ili stručnog osposobljavanja (za polaganje stručnog ispita prvi put)	5 radnih dana
- za obavljanje neodgodivih privatnih poslova	1 radni dan
- nastupanja na kulturnim ili športskim priredbama	1 radni dan
- odaziva na poziv sudskih i upravnih tijela	1 radni dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti	1 radni dan
- za dobrovoljne davatelje krvi	2 radna dana
- prenatalni pregled	1 radni dan

Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust, dužan je najmanje 3 dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta podnijeti pisani i obrazloženi zahtjev za korištenje prava na plaćeni dopust te ima pravo na korištenje plaćenog dopusta u vrijeme nastanka ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava.

O zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopust odlučuje ravnatelj pisanom odlukom kojom utvrđuje opravdanost korištenja plaćenog dopusta te njegovo trajanje.

Članak 38.

Kada osnova za korištenje plaćenog dopusta nastane za vrijeme trajanja godišnjeg odmora, na zahtjev radnika, godišnji odmor će se prekinuti te će radnik koristiti plaćeni dopust pri čemu je isto dozvoljeno samo u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi.

Istekom plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka, godišnji odmor radnika se nastavlja ako je tako određeno temeljem prethodne odluke o rasporedu i korištenju godišnjeg odmora, a preostali dani godišnjeg odmora koristit će se naknadno u dogovoru s ravnateljem.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj neovisno o broju dana iskorištenih po istoj osnovi.

U slučajevima korištenja plaćenog dopusta po osnovi darivanja krvi, plaćeni dopust koristi se neposredno nakon darivanja, osim u slučajevima nemogućnosti organizacije rada, kada će se plaćeni dopust koristiti naknadno u dogovoru s ravnateljem.

Pod darivanjem krvi smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

Navedeno pravo radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

Članak 39.

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

Članak 40.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

5. Neplaćeni dopust

Članak 41.

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

- njega člana uže obitelji
- za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja
- izgradnja ili popravak kuće ili stana
- liječenje na vlastiti trošak
- u drugim opravdanim slučajevima.

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

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).

6. Dopust za pružanje osobne skrbi

Članak 42.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 2. ovoga članka.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi, poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

VI. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

1. Plaća

Članak 43.

Plaća se radniku isplaćuje jedanput mjesečno za protekli mjesec, a najkasnije do 15-og dana u idućem mjesecu.

Od isplate jedne do isplate druge plaće u pravilu ne smije proći više od 31 dan.

Članak 44.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće u Zakonom propisanim slučajevima i obustave temeljem pogodnosti koje je sindikat ugovorio za svoje članove, bez naplaćivanja naknade radniku ili bilo kojoj drugoj strani.

Članak 45.

Plaća se iskazuje u bruto iznosu.

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje poslodavac.

Članak 46.

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

Članak 47.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

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

Ako je osnovna plaća iz stavka 2. ovog članka manja od minimalne plaće propisane posebnim propisom, osnovnom plaćom smatra se minimalna plaća.

Članak 48.

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

NAZIV RADNOG MJESTA		KOEFICIJENTI
1. RAVNATELJ		
1.1. RAVNATELJ PREDŠKOLSKE USTANOVE (VSS) – s više od 400 djece		2,80
- IZVRSNI SAVJETNIK		3,73
- SAVJETNIK		3,39
- MENTOR		3,08
1.2. RAVNATELJ PREDŠKOLSKE USTANOVE (VŠS) – s više od 400 djece		2,60
- IZVRSNI SAVJETNIK		3,46
- SAVJETNIK		3,15
- MENTOR		2,86
1.3. RAVNATELJ PREDŠKOLSKE USTANOVE (VSS)		2,60

– do 400 djece	
- IZVRSNI SAVJETNIK	3,46
- SAVJETNIK	3,15
- MENTOR	2,86
1.4. RAVNATELJ PREDŠKOLSKE USTANOVE (VŠŠ) – do 400 djece	2,40
- IZVRSNI SAVJETNIK	3,19
- SAVJETNIK	2,90
- MENTOR	2,64
2. STRUČNO – PEDAGOŠKI POSLOVI	
2.1. PEDAGOG, PSIHOLOG, EDUKACIJSKI REHABILITATOR, DEFEKTOLOG, LOGOPED, ODGOJITELJ-DEFEKTOLOG, KINEZIOLOG, MAG. RANOG I PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA (VSS)	
- IZVRSNI SAVJETNIK	2,62
- SAVJETNIK	2,38
- MENTOR	2,17
- S POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM	2,01
- BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA	1,81
- PRIPRAVNIK	1,81
2.2. DEFEKTOLOG – REHABILITATOR (VSS)	
- DEFEKTOLOG – REHABILITATOR IZVRSNI SAVJETNIK	2,76
- DEFEKTOLOG – REHABILITATOR SAVJETNIK	2,51
- DEFEKTOLOG – REHABILITATOR MENTOR	2,28
- DEFEKTOLOG – REHABILITATOR S POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM	2,11
- DEFEKTOLOG – REHABILITATOR BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA	1,90
- PRIPRAVNIK	1,90

2.3. MEDICINSKA SESTRA – ZDRAVSTVENI VODITELJ	
- MEDICINSKA SESTRA (VSS)	2,01
- MEDICINSKA SESTRA (VŠS)	1,80
2.4. ODGOJITELJ (VŠS)	
- ODGOJITELJ IZVRSNI SAVJETNIK	2,38
- ODGOJITELJ SAVJETNIK	2,17
- ODGOJITELJ MENTOR	1,98
- ODGOJITELJ S POLOŽENIM STRUČNIM ISPITOM	1,80
- ODGOJITELJ BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA	1,62
- PRIPRAVNIK	1,62
2.5. ODGOJITELJ (SSS)	1,77
2.6. MEDICINSKA SESTRA (SSS)	1,55
2.7. POMOĆNIK ZA DJECU S TEŠKOĆAMA U RAZVOJU I STRUČNI KOMUNIKACIJSKI POSREDNIK (SSS)	1,25
3. PRAVNI, ADMINISTRATIVNI I RAČUNOVODSTVENO – FINANCIJSKIPOSLOVI	
3.1. VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VSS / VŠS)	2,01
3.2. TAJNIK (VSS / VŠS)	2,01
3.3. TAJNIK, VODITELJ RAČUNOVODSTVA (SSS)	1,77
3.4. ADMINISTRATIVNI RADNIK	1,43
3.5. ADMINISTRATIVNO-RAČUNOVODSTVENI RADNIK (MATERIJALNI KNJIGOVOĐA, BLAGAJNIK – OBRAČUN PLAĆA, KNJIGOVOĐA SALDA KONTA, KNJIGOVOĐA OS-a, EKONOM)	1,43
4. POMOĆNO – TEHNIČKI POSLOVI	
4.1. GLAVNI KUHAR (SSS)	1,43
4.2. MAJSTOR VOZAČ - KOTLOVNIČAR	1,39
4.3. KUHAR (KV)	1,30

4.4. VODITELJ PRAONE – KROJAČ	1,15
4.5. PRALJA – DJELATNICA U PRAONI	1,15
4.6. POMOĆNI KUCHAR U CENTRALNOJ KUHINJI	1,15
4.7. POMOĆNI RADNIK ZA NJEGU, SKRB I PRATNJU	1,06
4.8. SPREMAČICA	1,06
4.9. POMOĆNA KUCHARICA - SPREMAČICA	1,06
4.10. POMOĆNA KUCHARICA – ČAJNA KUHINJA	1,06

Članak 49.

Osnovicu za izračun plaće jednaka je osnovici za izračun plaće za službenike i namještenike u javnim službama, a koja se primjenjuje na obračun plaća radnika u osnovnim školama.

Članak 50.

Osnovna plaća radnika uvećat će se za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža. Radniku se za rad u nepunom radnom vremenu radni staž računa kao da je radio u punom radnom vremenu.

Članak 51.

Plaća radniku ne može biti isplaćena u nižem iznosu od iznosa određenog čl.51. st.1. Zakona predškolskom odgoju i obrazovanju.

2. Dodaci na plaću

Članak 52.

Osnovna plaća radnika uvećava se u slučajevima kako slijedi:

- za rad noću 40 %
- za prekovremeni rad 50 %
- za rad subotom 25 %
- za rad nedjeljom 50 %
- za dvokratni rad 10 %

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

Ako radnik radi na dane blagdana, neradne dane utvrđene zakonom ima pravo na plaću uvećanu za 50%.

Članak 53.

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

Iznimno, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih radnika iznad norme neposrednog odgojno-obrazovnog rada (odgojitelji preko 5,5 sati neposrednog dnevnog rada, stručni suradnici preko 5 sati neposrednog dnevnog rada, a zdravstveni voditelj preko 7 sati neposrednog dnevnog rada) odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom tijekom pedagoške godine ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 min redovnog sata rada).

Ako radnik u dogovoru s poslodavcem umjesto plaćenog prekovremenog rada koristi slobodne dane obračun se vrši tako da se ukupni broj prekovremenih sati dijeli s 5,5 kada se radi o odgojitelju, s 5 kada se radi o stručnom suradniku, sa 7 kada se radi o zdravstvenom voditelju te s 8 kada se radi o ostalim radnicima kako bi se dobio broj slobodnih dana na koje radnik ima pravo.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.

Članak 54.

Za vrijeme obavljanja poslova na zimovanju odnosno ljetovanju gdje proces rada zahtijeva angažiranje i odgovornost odgojno obrazovnog radnika tijekom 24 sata, pored plaće za redovno radno vrijeme pripada mu i dnevnic a te dodaci na plaću iz članka 52. ovog Kolektivnog ugovora ukoliko se ispune uvjeti za iste.

Prethodni stavak odnosi se samo na zimovanja odnosno ljetovanja koja organizira ustanova uz prethodno pribavljenu suglasnost Upravnog odjela za društvene djelatnosti Osnivača.

Članak 55.

Kada odgojitelj obavlja voditeljske poslove plaća mu se uvećava za vrtnice koji u svom sastavu imaju dvije i više odgojnih skupina:

- za dvije odgojne skupine 26,54 EUR bruto
- za tri odgojne skupine 39,82 EUR bruto
- za četiri odgojne skupine 53,09 EUR bruto
- za pet odgojnih skupina 66,36 EUR bruto
- za šest odgojnih skupina 79,63 EUR bruto
- za sedam odgojnih skupina 92,91 EUR bruto
- za osam odgojnih skupina 106,18 EUR bruto.

Članak 56.

Kada su uvjeti rada odgojno obrazovnih radnika znatno otežani (izvanredni prijevoz odgojne skupine) plaća mu se uvećava za 30%.

Članak 57.

Kada odgojitelj radi u odgojno-obrazovnoj skupini s nestručnom zamjenom plaća mu se uvećava 10%.

Nestručnom zamjenom iz stavka 1. ovog članka ne smatra se učitelj razredne nastave zaposlen na radnom mjestu odgojitelj.

Članak 58.

Odgojno obrazovnom radniku se plaća uvećava za 10% za rad sa spojenim skupinama, ako spajanje skupina traje 3 ili više dana, za svaki dan proveden u radu na taj način.

Članak 59.

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

Odluku o isplati naknade za rad u preopterećenju donosi ravnatelj.

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

Članak 60.

Ukoliko je u redoviti desetsatni program temeljem ugovora u trajanju 7-10 sati dnevno, pet dana u tjednu, integrirano dijete s teškoćama u razvoju prema Nalazu i mišljenju jedinstvenog tijela vještačenja, a sukladno dostavljenom: mišljenju stručnog tima dječjeg vrtića o potrebi uključivanja podrške za dijete; potpisanom ugovoru s roditeljem/skrbnikom; Nalazu i mišljenju jedinstvenog tijela vještačenja te pisanom zahtjevu poslodavca nije dobivena suglasnost osnivača na zapošljavanje podrške djetetu, poslodavac će odlukom u obliku stimulacije povećati plaću odgojitelja odgojno-obrazovne skupine za 5%.

Kada radnik koji je zaposlen kao podrška djetetu nije nazočan na radnom mjestu, a dijete je prisutno, poslodavac će odlukom u obliku stimulacije povećati plaću odgojitelja odgojno-obrazovne skupine za 5% za one dane rada kada je radnik koji je zaposlen kao podrška djetetu odsutan.

Članak 61.

Kada radnik prema odluci poslodavca obavlja poslove drugog odgovornijeg radnog mjesta koji je drugačiji od onoga određenog njegovim ugovorom o radu, pripada mu plaća drugog odgovornijeg radnog mjesta.

Plaća za poslove drugog odgovornijeg radnog mjesta isplaćuje se samo za radne sate koje je radnik proveo stvarno radeći na tim poslovima.

Članak 62.

Odgojiteljima koji rade u posebnim programima i to:

- posebni 10-satni program ranog učenja engleskog jezika – plaća se uvećava za 79,63 EUR bruto.
- posebni cjelodnevni glazbeni program – plaća se uvećava za 79,63 EUR
- posebni poludnevni program ranog učenja njemačkog jezika – plaća se uvećava za 79,63 EUR bruto
- posebni 10-satni dramsko scenski program – plaća se uvećava za 79,63 EUR bruto
- posebni 10-satni program odgoja za održivi razvoj – plaća se uvećava za 79,63 EUR bruto.

Članak 63.

Radnicima koji uz svoje radne obveze obavljaju poslove stručnjaka zaštite na radu i povjerenika zaštite od požara, plaća će se uvećati za 10%.

3. Naknada plaće

Članak 64.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio za vrijeme kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obavljanje poslova u svojstvu radničkog vijeća,
- obavljanja poslova u svojstvu sindikalnog povjerenika,
- obavljanja stručnih seminara i sličnih obveza.

Članak 65.

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

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

Članak 66.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog privremene nesposobnosti za rad do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini 90% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

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

Članak 67.

Prekid rada podrazumijeva zastoj u odvijanju procesa rada koji može biti posljedica krivnje poslodavca ili pak razlog više sile na koji poslodavac ne može utjecati.

U slučaju nastupanja posebnih okolnosti koje podrazumijevaju događaj ili određeno stanje koje se nije moglo predvidjeti i na koje se nije moglo utjecati, a koje ugrožava život i zdravlje građana, imovinu veće vrijednosti, znatno narušava okoliš, narušava gospodarsku aktivnost ili uzrokuje znatnu gospodarsku štetu o čemu posebnu odluku donose nadležna tijela, poslodavac može za razdoblja trajanja takvih okolnosti prekinuti rad radnika.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga radnik ima pravo na naknadu plaće.

Posebnim rješenjem radniku se određuje razdoblje obustave rada za koje se naknada isplaćuje na teret poslodavca.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 80% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je utvrđen prekid rada.

Članak 68.

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 pisanim sporazumom zaključenim između Sindikata i Predškolske ustanove.

Članak 69.

Ako je sindikalni povjerenik u funkciji Radničkog vijeća pripada mu naknada plaće za šest radnih sati tjedno sukladno Zakonu o radu.

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

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

VII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 70.

Radniku će se isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora, u istom neoporezivom iznosu koji će Gradonačelnik utvrditi posebnom odlukom za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Šibenika, za tekuću godinu.

Ukoliko u Proračunu Grada Šibenika ima osiguranih sredstava, radniku će se isplatiti i veći iznos od neoporezivog iznosa iz stavka 1. ovog članka.

Regres iz stavka 1. ovog članka radniku se isplaćuje pred početak korištenja godišnjeg odmora.

Članak 71.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodna tri mjeseca prije umirovljenja.

Članak 72.

Radniku se isplaćuje jubilara nagrada za ukupni rad u predškolskim ustanovama Grada Šibenika, odnosno njegovim pravnim prethodnicima i to za navršenih:

- 5 godina 0,5 prosječne mjesečne plaće
- 10 godina 1,0 prosječne mjesečne plaće
- 15 godina 1,5 prosječne mjesečne plaće
- 20 godina 2,0 prosječne mjesečne plaće
- 25 godina 2,5 prosječne mjesečne plaće
- 30 godina 3,0 prosječne mjesečne plaće
- 35 godina 3,5 prosječne mjesečne plaće
- 40 godina 4,0 prosječne mjesečne plaće

isplaćene po radniku u RH u prethodna tri mjeseca.

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

Članak 73.

Povodom dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti, najmanje u iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez na dohodak.

Ukoliko u Proračunu Grada Šibenika ima osiguranih sredstava, može se isplatiti i veći iznos od neoporezivog iznosa iz stavka 1. ovog članka.

Članak 74.

Za blagdane će se radniku isplatiti godišnja nagrada u istom neoporezivom iznosu koji će Gradonačelnik utvrditi posebnom odlukom za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Šibenika, za tekuću godinu.

Ukoliko u Proračunu Grada Šibenika ima osiguranih sredstava, isplatit će se i veći iznos od neoporezivog iznosa iz stavka 1. ovog članka.

Članak 75.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, djeteta i roditelja u visini jedne prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodna tri mjeseca.

Članak 76.

- Radnik ima pravo na pomoć, jedanput godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:
- | | |
|---|----------------------------|
| - nastanka teške invalidnosti | 2 prosječne mjesečne plaće |
| - bolovanja dužeg od 90 dana | 1 prosječna mjesečna plaća |
| - nastanka teške invalidnosti djece i supružnika radnika | 1 prosječna mjesečna plaća |
| - radi nabave medicinskih pomagala i pokriće participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu | 1 prosječna mjesečna plaća |

isplaćene po radniku u RH u prethodna tri mjeseca.

Pod teškom invalidnošću iz prethodnog stavka ovog članka podrazumijeva se invalidnost utvrđena od nadležne liječničke komisije koja prelazi 70% oštećenja organizma.

Članak 77.

Uža obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika 3 prosječne mjesečne plaće i troškove pogreba isplaćene po radniku u RH u prethodna tri mjeseca.

Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do iznosa dvije prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodna tri mjeseca.

Članak 78.

Radnik ima pravo na paušalnu naknadu troškova prehrane u neoporezivom iznosu od 50,00 eura, počevši od isplate plaće u listopadu 2025. godine, a ostvarene za rujan 2025. godine.

Naknada iz prethodnog stavka isplaćivat će se mjesečno s isplatom plaće.

Ukoliko je radnik tijekom poreznog razdoblja imao zasnovan radni odnos kod dva ili više poslodavaca, ali ne istovremeno, isti je obavezan svakom poslodavcu podnijeti pisanu izjavu u kojoj će navesti da li je kod drugog i/ili bivšeg poslodavca ostvario isplatu naknade za određeno razdoblje i u kojem iznosu.

Naknada u smislu stavka 3. ovog članka se odnosi na naknadu za topli obrok te prigodne nagrade (božićnica, uskrsnica, regres).

Članak 79.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica koja se može isplatiti u neoporezivom iznosu i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

- od 8 do 12 sati isplaćuje se 50% iznosa pune dnevnice,
- duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnic.

Članak 80.

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

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

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

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

Naknada za troškove prijevoza iz stavka 1., 2., 3. i 4. ovoga članka isplaćuje se s plaćom.

Članak 81.

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

Članak 82.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće, koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 1. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

VIII. ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU

1. Zaštita zdravlja

Članak 83.

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

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

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

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

Članak 84.

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

- biti obaviješten 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 85.

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

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

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

2. Zaštita od diskriminacije i zaštita dostojanstva

Članak 86.

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 87.

Zabranjeno je uznemiravanje radnika tijekom rada.

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

Članak 88.

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 vezi s radom.

Članak 89.

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 obavijestiti ravnatelja.

Članak 90.

Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika dužan je imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.

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

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

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

O očitovanju se sastavlja zapisnik koji radnik potpisuje.

Ovlaštena osoba, ako ocijeni da je to potrebno, provest će i druge radnje radi utvrđivanja činjeničnog stanja.

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

Članak 91.

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

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

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

Članak 92.

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

- izmjenu rasporeda rada,
- premještanje u drugi objekt,
- pokretanje stegovnog postupka.

Članak 93.

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

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

3. Zaštita radnika

Članak 94.

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

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

Članak 95.

Poslodavac je dužan osigurati sredstva za sistematski zdravstveni pregled svih radnika, a radnik je obavezan pristupiti sistematskom pregledu svake tri godine.

Članak 96.

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

Članak 97.

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 3 godine mirovinskog staža ili 3 godine života, poslodavac može radniku ponuditi, uz predočenje liječničke dokumentacije, povoljnije uvjeti rada (lakši posao, rad na jednostavnijim poslovima i sl.) bez smanjenja njegove plaće koju je ostvarivao prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

Članak 98.

Naknada plaće koja radniku osobi s invaliditetom pripada od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto ne može se isplatiti u iznosu nižem od plaće iz ugovora o radu koji je na snazi.

Članak 99.

Radniku može biti upućeno upozorenje na obveze iz radnog odnosa zbog neizvršenja poslova iz Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu.

Po proteku dvije godine od dana donošenja upozorenja smatrat će se da isto nije doneseno.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 100.

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

Članak 101.

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

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

Radi kršenja obveza ugovora o radu poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima i na način utvrđenim Zakonom o radu.

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

Članak 102.

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

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

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

X. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 103.

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

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

Članak 104.

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

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

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

Članak 105.

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

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

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

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

Članak 106.

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 i radnog iskustva.

O namjeri povratka na rad, osobe iz stavka 1. ovoga članka trebaju obavijestiti poslodavca u roku od 30 dana prije prestanka funkcije.

Prestanak radnog odnosa i povrat na rad uređuje se pisanim sporazumom zaključenim između tog radnika i poslodavca.

Članak 107.

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

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

Članak 108.

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

Članak 109.

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 prestanka obnašanja dužnosti ne može se bez suglasnosti Središnjeg odbora sindikata:

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

Članak 110.

Upravno vijeće ustanove odnosno poslodavac dužni su razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada. 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, u roku od tri dana i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnih interesa radnika.

Sindikalni povjerenik može prisustvovati sjednicama Upravnog vijeća uz odobrenje predsjednika Upravnog vijeća.

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

Članak 111.

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.

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

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

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

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

Članak 112.

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

Članovi povjereništva sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke tijekom radnog vremena ustanove, vodeći računa o tome da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja ustanove.

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

Sindikalni povjerenik odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na plaćene dane za sindikalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 10 dana godišnje.

Članak 113.

Poslodavac 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.

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

Članak 114.

Ako Radničko vijeće nije izabrano, sva njegova ovlaštenja i prava preuzima sindikalni povjerenik sukladno Zakonu o radu.

Za rad u radničkom vijeću sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća ima pravo na naknadu plaće za šest radnih sati tjedno sukladno Zakonu o radu.

Članak 115.

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

XI. OBAVJEŠTAVANJE RADNIKA

Članak 116.

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

Skup radnika saziva Ravnatelj predškolske ustanove, Radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća.

XII. RADNIČKO VIJEĆE I ŠTRAJK

Članak 117.

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

XIII. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

1. Mirenje

Članak 118.

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

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

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

Članak 119.

Postupak mirenja pokreće se na zahtjev bilo koje strane, a mora se završiti u roku od pet dana od pokrenutog postupka.

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

Svaki sporazum koji strane postignu mora biti u pisanom obliku.

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

Stranke mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirenja.

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

2. Arbitraža

Članak 120.

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

Arbitraža ima tri člana.

Svaka strana imenuje jednog člana, a predsjednika obje strane određuju sporazumno.

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

Članak 121.

Postupak pred arbitražom stranke mogu urediti posebnim pravilnikom.

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

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

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

Članak 122.

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

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

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

Protiv arbitražne odluke nije dopuštena žalba.

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

3. Troškovi

Članak 123.

Troškove mirenja odnosno arbitraže snose obje strane.

XIV. ŠTRAJK

Članak 124.

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

Zabrana štrajka iz stavka 1. ovog članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora oko izmjene, dopune ili nepoštivanja odredaba ovog Ugovora.

Ugovorne se strane za vrijeme primjene ovog ugovora obvezuju na socijalni mir.

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

Članak 125.

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

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

Članak 126.

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

Članak 127.

Štrajk se mora najaviti Upravnom vijeću, Ravnatelju predškolske ustanove i Osnivaču najmanje 7 dana prije početka štrajka.

U pismu kojim se štrajk najavljuje Sindikat mora navesti razloge štrajka, mjesto, dan i vrijeme te podatke o štrajkaškom odboru i osobama koje rukovode štrajkom.

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

Članak 128.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sindikata.

U ustanovama koje su uključene u štrajk mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.

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

Članak 129.

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

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

Članak 130.

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

Članak 131.

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 132.

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

XV. TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 133.

Ugovorne strane osnivaju zajedničko povjerenstvo za tumačenje Kolektivnog 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 134.

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

Ugovorne strane su se dužne pridržavati datog tumačenja.

Sjedište povjerenstva je pri Gradu Šibeniku.

Povjerenstvo može održavati sjednice i davati svoja tumačenja elektroničkim putem.

Članak 135.

Povjerenstvo za tumačenje dužno je dati traženo tumačenje u roku od 30 dana od dana primitka zahtjeva.

XVI. IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

Članak 136.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

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

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

Članak 137.

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.

Ukoliko istekne rok na koji je sklopljen Kolektivni ugovor, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu do sklapanja novog kolektivnog ugovora, u razdoblju od tri mjeseca od isteka roka na koji je bio sklopljen Kolektivni ugovor, odnosno tri mjeseca od isteka otkaznog roka.

Svaka ugovorna strana može u pisanom obliku otkazati ovaj Ugovor.

Otkazni rok iznosi 90 dana od dostave pisane obavijesti o otkazu ovog Ugovora drugoj ugovornoj strani.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 138.

Radnik ne može ostvariti niti jedno drugo materijalno pravo koje nije sadržano u ovom Kolektivnom ugovoru, a bez prethodne suglasnosti Osnivača.

Članak 139.

U slučaju sistematizacije novih radnih mjesta koja nisu sadržana u ovom Ugovoru/općim aktima predškolske ustanove, koeficijenti za obračun plaća utvrđuju se isključivo dodatkom ovom Kolektivnom ugovoru.

Članak 140.

Ustanove iz članka 3. stavka 3. ovog Kolektivnog ugovora dužne su uskladiti svoje opće akte s odredbama ovog Kolektivnog ugovora, u roku od 60 dana od dana sklapanja ovog Ugovora.

Članak 141.

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

Članak 142.

Ovaj Ugovor zaključuje se na određeno vrijeme od 4 godine i vrijedi od 10. listopada 2025. do zaključno s 9. listopada 2029. godine.

Članak 143.

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

Za Grad Šibenik
Gradonačelnik
Željko Buric



Za Sindikat radnika u predškolskom
odgoju i obrazovanju Hrvatske
Predsjednica
Iskra Vostrel Proić



Za Sindikat odgoja i obrazovanja,
medija i kulture Hrvatske
Predsjednica
Božica Žilić



KLASA: 601-04/25-01/08

URBROJ: 2182-1-05/1-25-1

U Šibeniku, 10. listopada 2025. godine

