

Temeljem članka 51. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22, 101/23) i članka 192. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23)

GRAD POREČ - PARENZO, Poreč, Obala maršala Tita 5, zastupan po gradonačelniku Lorisu Peršuriću (u daljnjem tekstu: **Osnivač**), s jedne strane

i

SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE, Pula, Danteov trg 5, zastupan po predsjednici Marini Cvitić (u daljnjem tekstu: **Sindikati**), s druge strane

i

SINDIKAT ODGOJA I OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV/br.2, zastupan po predsjednici Sindikata Božici Žilić,

zaključili su sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR

za radnike u Dječjem vrtiću "Paperino", Dječjem vrtiću "Radost" Poreč-Parenzo i Dječjem vrtiću Poreč-Parenzo

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se međusobna prava i obveze potpisnika Ugovora, odnosno pitanja uvjeta rada, sklapanja i raskidanja ugovora o radu, prava i obveze Poslodavca i radnika, plaće, novčane naknade i ostala materijalna prava radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva, te druga važna pitanja za radnike zaposlene kod Poslodavca.

Članak 2.

Pod pojmom „Poslodavac“ u smislu ovog Ugovora su ustanove DJEČJI VRTIĆ „PAPERINO“, DJEČJI VRTIĆ „RADOST“ POREČ-PARENZO i DJEČJI VRTIĆ „POREČ-PARENZO“ kojoj je osnivač Grad Poreč-Parenzo i s kojom je Osnivač solidarno odgovoran za realizaciju prava iz ovog Ugovora.

Pod pojmom „Sindikat“ u smislu ovog Ugovora podrazumijevaju se SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE i SINDIKAT ODGOJA I OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE

ili po njihovoj odluci ovlaštene sindikalne podružnice.

Pod pojmom „Predškolske ustanove“ u smislu odredbi ovog Ugovora podrazumijevaju se javne ustanove DJEČJI VRTIĆ „PAPERINO“, DJEČJI VRTIĆ „RADOST“ POREČ-PARENZO i DJEČJI VRTIĆ „POREČ-PARENZO“

Pod pojmom „Radnik“ u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se osoba koja obavlja određene poslove za poslodavca temeljem ugovora o radu, bez obzira da li je radni odnos zasnovan na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim i skraćenim radnim vremenom i radnik koji je radni odnos

zasnovao u svojstvu pripravnika.

Pod pojmom "braka" temeljem ovog Kolektivnog ugovora podrazumijevaju se svi oblici životnog partnerstva i izvanbračna zajednica.

Izrazi koji se koriste u ovom Kolektivnom ugovoru, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora odnose se na sve radnike zaposlene kod Poslodavca koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

Članak 4.

Pri stupanju radnika na rad, ravnatelj će upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu.

Poslodavac će omogućiti radniku, bez ograničenja, uvid u odredbe ovog Kolektivnog ugovora i druge akte kojima su uređeni radni odnosi, zaštita, prava i obveze radnika.

Članak 5.

Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno, a prema uputama ravnatelja ili drugih radnika koje ovlasti ravnatelj.

Poslodavac će poštovati i izvršavati ugovorne obveze sve dok radnik izvršava svoje obveze te dok svojim ponašanjem ne šteti poslovanju i ugledu Poslodavca, odnosno dok se ne izmjene uvjeti koji su postojali u trenutku sklapanja ugovora.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Sklapanje ugovora o radu

Članak 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kada se Poslodavac i radnik suglase o bitnim sastojcima ugovora.

Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan ravnatelju priopćiti osobne podatke koji su u svezi sa zasnivanjem radnog odnosa.

Poslodavac ne smije kod sklapanja ugovora o radu tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi sa zasnivanjem radnog odnosa.

Kada su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili općim aktom Poslodavca za pojedine radnike, odnosno poslove, određeni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, Poslodavac će sklopiti ugovor o radu sa radnicima koji ispunjavaju te uvjete.

Članak 7.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati najmanje podatke o:

1. strankama te njihovu prebivalište odnosno sjedište,
2. mjestu rada radnika, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,

3. nazivu, naravi ili vrsti radnog mjesta na koje se radnik zapošljava ili kratak opis ili opis poslova,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
7. otkaznim rokovima kojih se moraju pridržavati radnik i Poslodavac,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, pravo na naknadu plaće te razdobljima isplate primanja na koje radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

U slučaju kada se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu odredaba zakona, podzakonskog akta, ovog Kolektivnog ugovora ili drugih akata Poslodavca, te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 8.

Ako se ugovor o radu ne sklopi u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Potvrda iz stavka 1. ovog članka mora sadržavati sve podatke navedene u članku 7. ovog Ugovora.

Članak 9.

Ugovor o radu sklapa, odnosno pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru izdaje za Poslodavca ravnatelj.

Članak 10.

Radni odnos u dječjem vrtiću zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.

Ravnatelj se bira na temelju javnog natječaja koji raspisuje upravno vijeće u skladu sa zakonom i statutom.

Natječaj za ravnatelja dječjeg vrtića se objavljuje na oglasnoj ploči i u "Narodnim novinama".

Natječaj za ostale radnika objavljuje se na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te na mrežnim stranicama i oglasnim pločama dječjeg vrtića.

Rok za dostavu prijave kandidata po objavi natječaja ne može biti kraći od osam dana.

Odluku o objavi natječaja donosi Upravno vijeće.

Članak 11.

Natječaj iz članka 10. obavezno sadrži:

1. naziv i sjedište Poslodavca,
2. naziv radnog mjesta,
3. uvjete kojima zaposlenici trebaju udovoljiti za sklapanje ugovora o radu,
4. vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu,
5. rok u kojem kandidati moraju podnijeti prijavu na natječaj.

Članak 12.

Radni odnos u dječjem vrtiću ne može se zasnovati bez da osoba koja se zapošljava dostavi

potvrdu o nekažnjavanju, sukladno članku 25. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 13.

Odluku o zasnivanju i prestanka radnog odnosa donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj, ali najduže za razdoblje od 60 dana.

Članak 14.

S izabranim kandidatom Poslodavac sklapa ugovor o radu u skladu s člankom 5. ovog Ugovora.

Članak 15.

Sudionike natječaja koji nisu izabrani Poslodavac o tome obavještava i vraća im natječaju dokumentaciju u roku od 8 dana od dana izbora.

Članak 16.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, svaki radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršenju obaveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život i zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u doticaj.

Poslodavac može odlučiti da se ugovor o radu neće zaključiti ako ocjeni da bi bolest ili druga okolnost onemogućila ili bitno ometala radnika u izvršenju obaveza iz ugovora o radu ili ugrožavala život ili zdravlje osoba s kojima bi radnika dolazio u dodir.

Trajanje ugovora o radu

Članak 17.

Ugovor o radu se u pravilu sklapa na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.

Članak 18.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

Članak 19.

S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

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:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika

2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije.

Sklapanje ugovora o radu bez provedbe natječaja

Članak 20.

Poslodavac može sklopiti sa radnikom ugovor o radu i bez natječaja u slučaju:

1. kada obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne duže od 60 dana,
2. kada potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana.

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni odnos se može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

S osobom iz stavka 2. ovog članka sklapa se ugovor o rad na određeno vrijeme, do popune radnog mjesta na temelju ponovljenog natječaja s osobom koja ispunjava uvjete, ali ne dulje od pet mjeseci.

Probni rad

Članak 21.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu s time da on može trajati najduže šest mjeseca.

Članak 22.

Probni rad radnika prati ravnatelj ili radnik odnosno komisija, koje ravnatelj ovlasti za to.

Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor ostaje u potpunosti na snazi.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se raskida uz otkazni rok od osam dana, računajući od dana isteka probnog rada.

III. PRIPRAVNICI

Članak 23.

Pripravnici kod Poslodavca su odgojitelji i stručni suradnici koji se prvi put zapošljavaju kao odgojitelji i stručni suradnici, bez radnog iskustva u struci.

Pripravnikom iz stavka 1. ovog članka smatra se i odgojitelj i stručni suradnik koji je, prije nego se zaposlio u Vrtiću, na poslovima odgojitelja odnosno stručnog suradnika, stekao manje od 12 mjeseci radnog iskustva u svojoj struci.

Za vrijeme pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na 90% plaće radnog mjesta za koje se priprema.

Članak 24.

Pripravnički staž traje godinu dana.

Nakon isteka pripravničkog staža pripravnik je dužan, u roku od godine dana, položiti stručni ispit.

Pripravniku koji ne položi ispit u roku navedenom u stavku 1. ovog članka, prestaje radni odnos kod Poslodavca.

Rok iz stavka 1. ovog članka ne teče za vrijeme porodiljnog odnosno roditeljnog dopusta, privremene nesposobnosti za rad i vojne vježbe.

Članak 25.

Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita Poslodavac će primjenjivati odredbe Pravilnika o načinu i uvjetima polaganja stručnog ispita odgojitelja i stručnih suradnika u dječjem vrtiću i provedbene propise koje donosi Ministarstvo znanosti i obrazovanja.

Članak 26.

Poslodavac će u skladu sa svojim mogućnostima osigurati stažiranje i odgojiteljima bez radnog iskustva u status volontera.

Volonterski rad ne može trajati duže nego pripravnički rad.

S volonterom ravnatelj sklapa pisani ugovor o volonterskom radu.

IV. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 27.

Puno radno vrijeme utvrđuje se u trajanju od 40 sati u radnom tjednu tijekom godine.

Puno radno vrijeme uključuje i stanku za odmor.

Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se u jednokratnom dnevnom trajanju, jednokratnom dnevnom trajanju u smjenskom radu, a prema potrebi i naravi posla dnevno radno vrijeme može biti i dvokratno o čemu odlučuje ravnatelj pisanom odlukom.

Strukturu radnog vremena radnika utvrđuje pisanom odlukom ravnatelj u skladu sa Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, provedbenim propisima donesenim na temelju tog zakona i godišnjim planom i programom rada Poslodavca.

Radno vrijeme odgojitelja i stručnih suradnika u neposrednom radu s djecom u odgojnoj skupini, kao i radno vrijeme ostalih radnika, određuje se sukladno propisanom Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe.

Članak 28.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu ima pravo na stanku od 30 minuta, a koja stanka se uračunava u radno vrijeme.

Radnicima koji rade na poslovima odgojno - obrazovnog rada, a kojima je narav posla takva da im ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, može se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta, ili im se pravo na stanku osigurava kroz preraspodjelu radnog vremena.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

Članak 29.

Radno vrijeme vrtića je 10 sati.

U odgojnim skupinama 10-satnog redovnog programa rade po 2 odgojitelja, a u skupinama 6-satnog radnog vremena po 1 odgojitelj.

Članak 30.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka, subota i nedjelja su dani tjednog odmora.

Dnevno radno vrijeme svih radnika je 8 sati u što se uračunava pola sata dnevne stanke. Dnevno radno vrijeme odgojno obrazovnih radnika, stručnih suradnika, te medicinske sestre – zdravstvenog voditelja određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje pisanom odlukom ravnatelj, nakon prethodnog savjetovanja sa sindikatom.

Raspored i trajanje radnog vremena utvrđenog prema odredbama stavka 4. ovog članka može se izmijeniti odlukom ravnatelja zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena.

O rasporedu i promjeni radnog vremena ravnatelj će obavijestiti radnika tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

Članak 31.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi u dan tjednog odmora, mora mu se osigurati tjedni odmor tijekom narednog dana.

Članak 32.

Radnik je dužan započeti rad u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.

Radnik ne smije za trajanja radnog vremena napuštati radni prostor, osim ukoliko za to ima opravdani razlog, što ocjenjuje ravnatelj.

Nepuno radno vrijeme

Članak 33.

Poslodavac će sklopiti s radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom samo kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

Radnik može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim

radnim vremenom dužim od punog radnog vremena, osim pod uvjetima određenim Zakonom o radu.

Članak 34.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u sve radne dane tijekom tjedna ili samo u neke dane u tjednu, o čemu odlučuje ravnatelj.

Članak 35.

Radnici koji rade s nepunim radnim vremenom imaju ista prava kao i radnici koji rade s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta, osim prava na dnevni odmor (stanku).

Preraspodjela radnog vremena

Članak 36.

Ako unutarnje ustrojstvo, odnosno godišnji plan i program rada zahtijeva, radno vrijeme se može preraspodijeliti, tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog kraće od punog radnog vremena.

Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa prethodnim stavkom ne smije biti prosječno duže od punog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi ravnatelj, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Radniku koji radi nepuno radno vrijeme u Predškolskoj ustanovi i kod drugog poslodavca, može se odrediti preraspodjela radnog vremena samo uz njegov pristanak.

Prekovremeni rad

Članak 37.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla te u drugim slučajevima prijeke potrebe, Poslodavac može uvesti prekovremeni rad, sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 38.

U slučaju uvođenja prekovremenog rada, radnik je dužan raditi dulje od punog radnog vremena, i to do 10 sati tjedno.

O prekovremenom radu odlučuje ravnatelj.

Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem obavijestiti radnika najkasnije jedan dan prije dana u kojem bi trebalo prekovremeno raditi.

Iznimno od stavka 3. ovog članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio poslodavcu znatnu materijalnu štetu, zamjene nenazočnog radnika i u drugim izvanrednim okolnostima, radnik je obavezan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih radnika iznad norme neposrednog odgojno - obrazovnog rada s djecom, odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad 40 sati tjedno.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- maloljetnom radnika,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu, osim u slučaju više sile.

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se ravnatelju.

V. GODIŠNJI ODMOR

Članak 39.

Radnik ima u svakoj kalendarskoj godini pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana (4 tjedna).

Članak 40.

Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Članak 41.

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

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

Članak 42.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana ako:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije stekao pravo na puni godišnji odmor, jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog staža,
- ako mu radni odnos prestaje prije nego navrší 6 mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje prije 1. srpnja.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, zaposlenik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na cijeli godišnji odmor.

Članak 43.

Trajanje godišnjeg odmora radnika utvrđuje se na način da se godišnji odmor od 20 radnih dana uvećava za zbroj dana prema slijedećim kriterijima:

a) prema dužini radnog staža:

- | | |
|---------------------|--------|
| - do 5 godina | 1 dan |
| - od 5 do 10 godina | 2 dana |

- od 10 do 15 godina	4 dana
- od 15 do 20 godina	6 dana
- od 20 do 25 godina	8 dana
- više od 25 godina	10 dana
b) prema složenosti poslova:	
- poslovi za čije je obavljanje propisana visoka stručna sprema	5 dana
- poslovi za čije je obavljanje propisana najmanje viša stručna sprema	4 dana
- poslovi za čije je obavljanje propisana najmanje srednja stručna sprema	3 dana
- ostali poslovi	2 dana
c) prema posebnim socijalnim uvjetima:	
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim djetetom do 10 godine	1 dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s dvoje djece ili više djece mlađe od 10 godina	3 dana
- samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku kod kojeg živi dijete mlađe od 10 godina	3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju bez obzira na ostalu djecu, na temelju odgovarajuće isprave	5 dana
- radnik s invaliditetom	3 dana
d) prema uvjetima rada:	
- poslovi obavljanje kojih je vezano uz buku, neujednačenu temperaturu, vlagu (spremačica, pralja, pomoćni kuhar/ica, kuhar/ica, glavni kuhar/ica domar)	1 dan
- poslovi obavljanje kojih je vezano uz stalni kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelj, stručni suradnici, ravnatelj)	2 dana

Ako su oboje roditelja, posvojitelja ili skrbnika zaposlenici Vrtića, pravo iz točke c), crtice/alineje 1., 2. i 4. pripada samo jednom od njih, na temelju njihovog zajedničkog pisanog očitovanja, a ako to očitovanje ne dostave do donošenja rješenja za godišnji odmor u određenoj godini, pravo na povećano trajanje godišnjeg odmora pripada majci djeteta/djece.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora obračunatog prema kriterijima iz stavka 1. ovog članka ne može iznositi manje od najkraćeg trajanja toga odmora utvrđenog Zakonom o radu (četiri tjedna odnosno 20 radnih dana) niti više od 30 radnih dana.

Članak 44.

Raspored korištenja godišnjih odmora, uz prethodno savjetovanje sa radničkim vijećem, ravnatelj treba donijeti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Radnik može prije izrade rasporeda korištenja godišnjeg odmora obavijestiti Poslodavca kada želi koristiti godišnji odmor.

Radnik se posebnom odlukom obavještava o korištenju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Odlukom iz stavka 3. ovog članka određuje se dužina godišnjeg odmora za svakog radnika, na temelji odredbi ovog Kolektivnog ugovora.

Odluku o korištenju godišnjeg odmora izdaje ravnatelj.

Članak 45.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.

Ako se godišnji odmor koristi u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje dva tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju se ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Drugi dio godišnjeg odmora mora se iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 46.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora po svojoj želji pod uvjetom da o tome obavijesti ravnatelja najmanje tri dana prije korištenja istog.

Godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, radnik može prenijeti i iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini pod uvjetima iz članka 84. Zakona o radu.

Plaćeni dopust

Članak 47.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno 7 radnih dana za važne osobne potrebe i to za:

- sklapanje braka radnika	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrti člana uže obitelji radnika (roditelji, bračni drug, djeca, unuci, posvojeno dijete, pastorak)	5 radnih dana
- smrti člana šire obitelji (baka, djed, roditelja bračnog druga, braća i sestre)	3 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja	1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana
- teža bolest djeteta ili roditelja izvan naselja stanovanja	3 radna dana
- elementarna nepogoda koja je izravno ugrozila živote, odnosno bitno ugrozila imovinu radnika i njegove uže obitelji	5 radnih dana
- za dobrovoljne davaoce krvi, za svako davanje	2 radna dana
- polaganje stručnog ispita prvi put	5 radnih dana.

Članak 48.

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

Članak 49.

U slučaju da radnik iskoristi svih 7 dana plaćenog dopusta, a u toku iste kalendarske godine ukaže se potreba dopusta iz razloga navedenih u članku 47., radnik ima pravo koristiti još četiri dana plaćenog dopusta.

Članak 50.

Plaćeni dopust po odredbama prethodnih stavaka ovog članka odobrava ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

Članak 51.

Radnik može plaćeni dopust koristiti isključivo u vrijeme nastupa i trajanja okolnosti na temelju kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Članak 52.

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

Članak 53.

Radniku sa kojim je zaključen ugovor o daljnjem školovanju, osposobljavanju i usavršavanju, može se ugovorom odobriti korištenje do 15 radnih dana plaćenog dopusta u kalendarskoj godini kao i 5 dana za polaganje završnog ispita prema odredbama prethodnih članaka ovog Ugovora.

Neplaćeni dopust

Članak 54.

Radniku se može, na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ako to dopušta prirodna posla i potrebe poslodavca u sljedećim slučajevima:

- a) školovanja, osposobljavanja i usavršavanja kada ga nije uputio poslodavac i nije zaključio ugovor o daljnjem školovanju,
- b) drugih osobnih potreba.

Neplaćeni dopust do 30 dana u jednoj kalendarskoj godini odobrava ravnatelj.

Neplaćeni dopust može se odobriti i u trajanju duljem od 30 dana, a najduže 12 mjeseci kada okolnosti to omogućavaju.

Odluku o neplaćenom dopustu iz članka 54. donosi Upravno vijeće.

Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta, sva prava i obveze iz radnog odnosa miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 55.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada, pristup mjestu rada te prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za siguran rad te provoditi ostale propisane mjere zaštite.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje djece te ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

Radniku se može, sukladno proračunskim mogućnostima Poslodavca, svake 2 godine osigurati pravo na sistematski pregled, a koji uključuje: ginekološki pregled, UZV dojke, prostate, kardiološki

pregled i dr.

Članak 56.

Radnik je obvezan dostaviti pravodobno osobne podatke i isprave:

- koje se odnose na ostvarivanje prava i izvršavanje obveza iz radnog odnosa,
- školovanju, usavršavanju i osposobljavanju ,
- zdravstvenom stanju i smanjenoj radnoj sposobnosti,
- u svezi sa zaštitom majčinstva,
- za obračun poreza na dohodak i obračun osobnog odbitka,
- ostale podatke i isprave važne za ostvarivanje nekog prava iz radnog odnosa.

Podatke iz stavka 1. ovog članka, kao i sve promjene podataka, radnik mora pravodobno dostaviti ravnatelju.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta, za koje Poslodavac nije odgovoran.

Članak 57.

Ravnatelj će posebno ovlastiti osobu koja je ovlaštena podatke o radnicima prikupljati, koristiti, obrađivati i dostavljati trećim osobama.

Članak 58.

Ravnatelj se obvezuje štititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, na način da će osigurati uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

U cilju zaštite dostojanstva radnika Poslodavac će osobito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine, te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

Članak 59.

Ravnatelj će imenovati osobe koje su ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika.

Osobe iz stavka 1. dužne su, što je moguće prije, ispitati navode radnika koji je podnio pritužbu.

U postupku rješavanja pritužbi imenovane osobe mogu, ako to procijene potrebnim, zatražiti izjašnjavanje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba.

Imenovane osobe ovlaštene su ispitati pažljivo svaki navod radnika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih sudionika.

O svim radnjama koje su provele, ovlaštene osobe obvezna su voditi zabilješke.

Radnik koji je podnio pritužbu, kao i radnik od kojeg se uzima izjava povodom pritužbe, može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan sindikalni povjerenik, predstavnik radničkog vijeća ili odvjetnik.

Članak 60.

Imenovane osobe obvezne su po primitku pritužbe izvijestiti ravnatelja o podnijetoj pritužbi i predložiti potrebne radnje radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.

Ravnatelj se obvezuje u svim slučajevima podnijete pritužbe za uznemiravanje osigurati takve uvjete rada da radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.

Ravnatelj će, ovisno o okolnostima slučaja, poduzeti odgovarajuće radnje radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja radnika (drugачiji raspored radnog vremena, promjena mjesta rada, ponuda ugovora o radu za privremeno obavljanje poslove i sl.).

Članak 61.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu radne obveze zbog čega će ravnatelj, u odnosu na radnike za koje se utvrdi da su tako postupali prema radniku koji je podnio pritužbu, ali i u svim drugim slučajevima za koje se nesporno utvrdi takvo ponašanje, poduzeti zakonom propisane mjere.

Članak 62.

Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad ako smatra da su poduzete mjere neprimjerene dok mu se ne osigura odgovarajuća zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od osam dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako je pritužba podnijeta u odnosu na radnika koji je ovlašten primati pritužbe, za taj slučaj ravnatelj će imenovati odmah po primitku pritužbe drugu osobu koja će biti ovlaštena postupati u tom slučaju prema odredbama ovog Ugovora o zaštiti dostojanstva radnika.

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

Za vrijeme prekida rada prema odredbama ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 63.

Svi podaci prikupljeni u postupku rješavanja pritužbe radnika predstavljaju tajnu te se istima rukuje na način i po postupku utvrđenom za čuvanje i dostavu podataka.

Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovog članka predstavlja težu povredu radne obveze.

VII. PLAĆE I NAKNADE

Članak 64.

Poslodavac je dužan radniku za njegov rad isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće,
- dodataka na plaću,
- dodatka na osnovnu plaću za radni staž.

Osnovna plaća

Članak 65.

Radnik ima pravo na osnovnu plaću za puno radno vrijeme, normalni učinak i normalne uvjete

rada, koja se utvrđuje na način da se množi iznos osnovice i koeficijenta složenosti poslova pojedinih radnih mjesta.

Na iznos naveden u stavku 1. ovog članka dodaje se dodatak na radni staž i to 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža radnika.

Članak 66.

Propisi i odluke o ostvarivanju ostalih materijalnih prava radnika koji su zaposleni u upravnim tijelima Grada Poreča-Parenzo (regres, božićnica, uskrsnica) primjenjuju se u istom iznosu i na radnike kod Osnivača.

Članak 67.

Na osnovicu u bruto iznosu primjenjuje se iznos osnovice za obračun plaća javnih službenika i namještenika zaposlenih u osnovnom školstvu.

Osnovica se mijenja kada se mijenja i osnovica za obračun plaća javnih službenika i namještenika zaposlenih u osnovnom školstvu.

Osnovica u vrijeme sklapanja ovog Kolektivnog ugovora iznosi 947,18 eura.

Članak 68.

Koeficijenti složenosti poslova pojedinog radnog mjesta utvrđuju se na način kako slijedi:

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT
1. Psiholog	2,01
2. Pedagog	2,01
3. Logoped	2,01
4. Edukacijski rehabilitator	2,01
5. Tajnik VSS	2,01
6. Tajnik VŠS	2,01
7. Voditelj računovodstva	2,01
8. Viša medicinska sestra	2,01
9. Odgojitelj (VSS)	2,01
10. Odgojitelj (VŠS)	2,01
11. Odgojitelj (SSS)	1,77
12. Nestručna zamjena	1,54
13. Administrator - Blagajnik	1,43
14. Administrativno – računovodstveni referent	1,43
15. Materijalni knjigovođa	1,43
16. Glavna kuharica	1,43
17. Kućni majstor	1,39
18. Kuhar	1,30
19. Pomoćnik za njegu, skrb i pratnju	1,43
20. Spremačica	1,15
21. Pralja	1,15
22. Pomoćna kuharica	1,15

Osnovna plaća radnika iz članka 65. ovog Ugovora uvećat će se:

- za prekovremeni rad 50%,
- za rad subotom 30%,
- za rad nedjeljom 50%,
- za rad u blagdane i neradne dane utvrđene zakonom 150%,
- za smjenski rad 10%,
- stručnim radnicima sa stečenim zvanjem mentora ili savjetnika povećava se koeficijent složenosti radnog mjesta:
 - za zvanje mentora 10%
 - za zvanje savjetnika 20%
- odgojiteljima koji vode obogaćene programe (rano učenje stranog jezika, sportski, likovni, glazbeni, dramsko scenski i dr.) 5%,
- odgojiteljima za rad s djecom koja imaju lakše razvojne i zdravstvene teškoće, ako dijete nema asistenta ili rade s identificiranom darovitom djecom, 5%,
- odgojiteljima za rad s djecom koja imaju teže razvojne teškoće, ako dijete nema asistenta, 7 %,
- kada odgojitelj obavlja poslove voditelja objekta, po odgojno obrazovnoj skupini 1%,
- odgojitelju, stručnom suradniku za zvanje mentora 10%,
- odgojitelju, stručnom suradniku za zvanje savjetnika 15%,
- odgojiteljima koji rade u odgojno obrazovnim skupinama s većim brojem djece od propisanog standarda, 1% po svakom djetetu upisanom iznad propisanog standarda.

Kada radnik 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.

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.

Dodaci na plaću se međusobno ne isključuju.

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane.

Prilikom korištenja slobodnih radnih dana na ime prekovremenih sati primjenjivat će se način obračuna kao kod plaćanja tih sati, odnosno za 1 sat prekovremenog rada dobivaju se prava kao za 1 sat i 30 minuta redovnog rada.

Rokovi isplate plaće

Članak 69.

Poslodavac ne smije radniku obračunati i isplaćivati plaću u iznosu manjem od iznosa utvrđenog ovim Ugovorom.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno i to najkasnije do 15-tog dana u mjesecu za protekli mjesec.

Radnik ima pravo izabrati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.

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

Naknada plaće

Članak 70.

Radnik ima pravo na naknadu plaće:

- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini njegove plaće iz prethodnog mjeseca,
- za vrijeme bolovanja do 42 dana, 85% od zakonom utvrđene osnovice, a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju,
- za dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom u visini kao da je radio,
- za trajanja plaćenog dopusta u visini kao da je radio,
- za vrijeme obavljanja poslova sindikata ili radničkog vijeća, sukladno posebnim propisima.

Kada radnik nije radio u mjesecu koji prethodi mjesecu isplate naknade plaća, kao visina plaće uzima se plaća koju bi radnik ostvario u tom mjesecu.

Članak 71.

Mentor kojeg je imenovao ravnatelj odgojitelju pripravniku ima pravo nakon isteka pripravničkog staža odgojitelja pripravnika na jednokratnu naknadu u iznosu od 450,00 eura bruto za svoj rad.

VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Troškovi prijevoza na posao i s posla

Članak 72.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u iznosu od 0,21 eura po kilometru na priznatim relacijama.

Ako dođe do promjene u visini naknade troškova prijevoza kod osnivača ustanove, ista će se primjenjivati i na radnike kod Poslodavca.

Priznata relacija prema stavku 1. ovog članka je udaljenost od preko 2 kilometra do najviše 50 kilometara od naselja prebivališta, odnosno boravišta radnika do naselja mjesta rada radnika, koja se u kilometrima utvrđuje po najkraćoj ruti prema planeru putovanja Hrvatskog autokluba ili www.viamichelin.com, a svaki započeti kilometar računa se kao cijeli kilometar.

Naknada troškova prijevoza iz stavka 1. i 2. ovoga članka radniku se isplaćuje zajedno sa plaćom za prethodni mjesec.

U slučaju kada radnik zbog potrebe posla mora dolaziti na radno mjesto izvan utvrđenog rasporeda radnog vremena naknada troškova prijevoza isplatiti će mu se za svaki dolazak na posao tijekom pojedinog mjeseca.

Regres, prigodne nagrade (božićnica, uskrsnica)

Članak 73.

Radniku se može isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora koji se isplaćuje u cijelosti jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Za božićne i uskršnje blagdane radniku se mogu isplatiti prigodne nagrade, odnosno božićnica i uskrsnica.

Temeljem stavaka 1. i 2. ovog članka godišnje po jednom radniku se može isplatiti ukupan iznos

koji je jednak neoporezivom iznosu za te namjene utvrđen propisima o porezu na dohodak.

Regres za korištenje godišnjeg odmora, božićnica i uskrsnica mogu se isplatiti ako su sredstva za ove rashode osigurana u Proračunu osnivača i Poslodavca i to u iznosu određenom odlukom osnivača.

Poklon djetetu za Sv. Nikolu

Članak 74.

Povodom dana Sv. Nikole svakom djetetu radnika odnosno do 15 godina života, isplatit će se poklon u visini neoporezivog iznosa utvrđenog propisima o porezu na dohodak za tu namjenu.

U slučaju da su oba roditelja zaposlena u Predškolskoj ustanovi pravo na naknadu iz stavka 1. ovog članka može ostvariti samo jedan od roditelja.

Novčana nagrada za radne rezultate i drugi oblici nagrađivanja radnika

Članak 75.

Poslodavac može radniku isplatiti novčanu nagradu za radne rezultate i druge oblike dodatnog nagrađivanja radnika do visine neoporezivog iznosa utvrđenog propisima o porezu na dohodak, u skladu s planiranim sredstvima u financijskom planu, nakon donošenja općeg akta kojim se utvrđuje pravo na isplatu novčane nagrade za radne rezultate s kriterijima za ostvarivanje prava na isplatu iste, uz prethodnu suglasnost gradonačelnika.

Otpremnina

Članak 76.

Radnik ima pravo na otpremninu u slučajevima i pod uvjetima utvrđenim zakonom.

Prilikom odlaska u mirovinu radnik ima pravo na otpremninu u visini 6 prosječnih mjesečnih plaća.

Pod prosječnom mjesečnom plaćom podrazumijeva se prosječna plaća koja je kod Osnivača

Predškolske ustanove isplaćena u tri mjeseca koji prethode donošenju odluke o otpremnini ili drugom primitku.

Radniku koji ostvari pravo na mirovinu prije navršenih 65 godina života i želi ići u mirovinu prije nego što navrší navedene godine života, na ime dodatne otpremnine za svakih nedostajućih šest mjeseci života isplatit će se jedna prosječna mjesečna plaća.

Dodatna otpremnina iz prethodnog stavka ovog članka može se isplatiti za period od najviše pet godina.

Pomoć u slučaju smrti

Članak 77.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju smrti radnika.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, djeteta i roditelja radnika.

Pomoći iz stavaka 1. i 2. ovog članka isplaćuju se u visini neoporezivog iznosa utvrđenog propisima o porezu na dohodak.

U slučaju smrti radnika koji je život izgubio u obavljanju ili u povodu obavljanja službe, njegova obitelj ima pravo i na naknadu stvarnih troškova pogreba najviše do visine dvije prosječne plaće

određene člankom 76. stavkom 3. ovog Ugovora.

Pomoć u slučaju invalidnosti i dužeg bolovanja

Članak 78.

Radnik ima pravo na pomoć jednom godišnje, po svakoj osnovi, u visini neoporezivog dijela utvrđenog propisima o porezu na dohodak, u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti,
- bolovanja dužeg od 90 dana.

Radnik ima pravo na pomoć jednom godišnje u visini jedne prosječne plaće određene ovim Ugovorom u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti djeteta i supružnika radnika,
- nabave medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova za radnika, odnosno njegovog djeteta ili supružnika.

Jubilarna nagrada

Članak 79.

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni rad u Predškolskoj ustanovi, kao i u pravnim prednicima, uz uvjet da nije došlo do prekida u radnom stažu, odnosno da je radnik radio u kontinuitetu i to za:

- 10 godina radnog staža - u visini 1,25 osnovice iz stavka 2. ovog članka,
- 15 godina radnog staža - u visini 1,50 osnovice iz stavka 2. ovog članka,
- 20 godina radnog staža - u visini 1,75 osnovice iz stavka 2. ovog članka,
- 25 godina radnog staža - u visini 2 osnovice iz stavka 2. ovog članka,
- 30 godina radnog staža - u visini 2,5 osnovice iz stavka 2. ovog članka,
- 35 godina radnog staža - u visini 3 osnovice iz stavka 2. ovog članka,
- 40 godina radnog staža - u visini 4 osnovice iz stavka 2. ovog članka,
- 45 godina radnog staža - u visini 5 osnovica iz 2. ovog članka.

Osnovica za isplatu jubilarne nagrade iz stavka 1. ovog članka je osnovica za obračun plaće za radnike zaposlene kod Osnivača Poslodavca.

Jubilarna nagrada se isplaćuje u bruto iznosu umnoška broja osnovica iz stavka 1. i visine osnovice iz stavka 2. ovoga članka.

Članak 80.

Radniku se jubilarna nagrada iz prethodnog članka isplaćuje na temelju Odluke ravnatelja, prvi idući mjesec u kojem je ostvario pravo na isplatu jubilarne nagrade, a najkasnije do isteka kalendarske godine u kojoj je stekao to pravo.

Službeno putovanje i dnevnice

Članak 81.

Kada je radnika upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, naknada troškova noćenja i pripadajući iznos dnevnice, a sukladno propisima o porezu na dohodak.

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

Članak 82.

Radniku upućenom na službeni put u mjesto gdje ne postoji mogućnost smještaja u za to registriranim organizacijama, pripada dodatak za noćenje u visini cijene noćenja hotela s tri zvjezdice.

Pogodnost radnika

Članak 83.

Nakon što prestane obavljati poslove ravnatelja, radniku koji je bio imenovan za ravnatelja iz redova zaposlenih kod Poslodavca na neodređeno vrijeme, osigurava se rad na radnom mjestu njegove stručne spreme, odnosno u odgojno - obrazovnom procesu.

Članak 84.

Radnik ima pravo na novčanu paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane radnika.

Naknada iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se prilikom isplate plaće u mjesečnom iznosu koji iznosi 1/12 neoporezivog iznosa utvrđenog propisima o porezu na dohodak, pri čemu ukupna godišnja isplaćena naknada po pojedinom radniku ne može prelaziti visinu neoporezivog iznosa utvrđenog propisima o porezu na dohodak.

Naknada iz stavka 1. ovog članka ne isplaćuje se u slučaju opravdanog izostanka radnika s posla u neprekidnom trajanju dužem od 30 dana.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 85.

U slučaju prestanka radnog odnosa (redoviti i izvanredni otkaz) te otkaznog roka primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o radu.

Posebne odredbe o prestanku radnog odnosa stručnih djelatnika

Članak 86.

Odgojitelj kojem se tijekom radnog staža naruši psihofizičko zdravlje do te mjere da bitno smanjuje njegovu radnu sposobnost, upućuje se na liječnički pregled.

Odluku o upućivanju na liječnički pregled donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Odgojitelju koji odbije izvršiti odluku iz prethodnog stavka prestaje radni odnos izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Ako se stručnim nalazom nadležne zdravstvene ustanove ili medicine rada potvrdi da je radna sposobnost odgojitelja bitno narušena, Upravno vijeće donosi odluku kojom se odgojitelj oslobađa rada s djecom te ga, ako postoji mogućnost, raspoređuje na radno mjesto prema preostalim radnim sposobnostima.

Odgojitelj koji odbije raspored sukladno stavku 4. ovog članka, prestaje radni odnos redovitim otkazom ugovora o radu.

Odgojitelju prestaje radni odnos i u slučaju:

- ako Poslodavac utvrdi da stručni djelatnik ne ostvaruje odgojno-obrazovni program sukladno zakonu i propisu donesenom na temelju zakona,

- ako ne položi stručni ispit u propisanom roku,
- ako za vrijeme rada kod Poslodavca bude pravomoćno osuđen za kazneno djelo protiv dostojanstva ličnosti i morala, kazneno djelo protiv braka, obitelji i mladeži, kazneno djelo protiv života i tijela te za kazneno djelo protiv Republike Hrvatske ili ako mu bude izrečena sigurnosna ili zaštitna mjera zabrane obavljanja djelatnosti odgoja i naobrazbe.

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA I NAKNADA ŠTETE

Članak 87.

U pogledu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa te naknade štete primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o rada i drugih odgovarajućih zakona.

XI. SINDIKAT I RADNIČKO VIJEĆE

Članak 88.

Poslodavac će, ako radnici odluče utemeljiti Radničko vijeće, osigurati potrebne uvjete za rad Radničkog vijeća.

Pobliži uvjeti za rad Radničkog vijeća uredit će se sporazumom između Radničkog vijeća i Poslodavca.

Članak 89.

Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, njegova prava sukladno Zakonu o radu ima sindikalni povjerenik.

Članak 90.

Radnici imaju pravo organizirati se u sindikat, radi zaštite svojih prava i interesa kod Poslodavca u skladu s odredbama Zakona o radu.

Članak 91.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati uvjete za provedbu prava iz područja sindikalnog organiziranja.

Članak 92.

Sindikat kod Poslodavca djeluje u skladu sa zakonom i odredbama ovog Ugovora.

Sindikat može izabrati sindikalne predstavnike odnosno povjerenike, koji će ih zastupati kod Poslodavca i brinuti se za zaštitu interesa radnika.

Sindikalnom predstavniku ili povjereniku dopušten je pristup kod Poslodavca u svim važnim pitanjima od interesa za radnike.

Sindikalni predstavnik ili povjerenik prati izvršenje svih odredaba ovog Ugovora.

Članak 93.

U cilju promicanja sindikalnog djelovanja i zaštite prava radnika, sindikalni povjerenik i njegov zamjenik kada ga zamjenjuje imaju pravo na ukupan sindikalni rad u toku radnog vremena od po 3 sata

po članu sindikata godišnje.

Za vrijeme sindikalnog rada sindikalni povjerenik i njegov zamjenik kada ga zamjenjuje imaju pravo na naknadu plaće kao da rade.

Članak 94.

Poslodavac se obvezuje bez naknade troškova sindikatu osigurati slijedeće:

- prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka,
- stručne, tehničke i administrativne poslove,
- obračun, naplatu i dostavu sindikalne članarine, a prema popisu članstva,
- obustavu sindikalnih kredita,
- pravo na uporabu telekomunikacijskih i ostalih tehnoloških dostignuća iz djelokruga rada Poslodavca (telefon, telefaks, fotokopirni aparat, PC i sl.) za ostvarenje osnovnih zadataka sindikata i ovog ugovora,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu sindikalnog tiska,
- održavanje sindikalnih sastanaka tijekom radnog vremena, u terminima određenim s ravnateljem,
- slobodu sindikalnog rada.

Članak 95.

Sindikat je dužan odluku o izboru odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika dostaviti ravnatelju Predškolske ustanove.

Sindikalni povjerenik ne može za vrijeme trajanja mandata te 6 mjeseci nakon isteka istog biti utvrđen viškom kod Poslodavca.

Sindikalnom povjereniku Poslodavac ne može bez suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu, uvrstiti ga u višak radnika, te ga staviti u drugi nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnika i to za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci po njenom isteku.

Članak 96.

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

Sindikatu se dostavljaju pozivi s materijalima za sjednice Upravnog vijeća i omogućuje sudjelovanje sindikalnog povjerenika na tim sjednicama kad se odlučuje o pravima zaposlenih.

Članak 97.

Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i dati mu sve raspoložive informacije važne za ekonomski i socijalni položaj radnika.

Članak 98.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalnih aktivnosti te službenog puta u svezi sindikalne aktivnosti smatra se ozljedom na radu kod Poslodavca.

Prijavu o ozljedi na radu iz stavka 1. ovog članka ovjerava Poslodavac ili osoba koju on ovlasti.

XII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 99.

Ako nastane kolektivni radni spor koji bi mogao dovesti do štrajka, provest će se postupak mirenja.

Postupak mirenja provodi miritelj kojeg stranke izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko socijalno vijeće.

Ako se stranke u sporu drugačije ne sporazumiju, mirenje se mora dovršiti u roku od pet dana od dana dostave obavijesti o sporu Gospodarsko – socijalnom vijeću.

Članak 100.

Postupak mirenja pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorne strane.

Svaki sporazum koji strane postignu, mora biti u pisanom obliku i sastavni je dio ovog Ugovora ga dopunjuje ili mijenja.

Mirenje je uspjelo, ako ugovorne strane prihvate prijedlog sporazuma, koji tada ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Mirenje je neuspješno ako bilo koja strana pisano izjavi da mirenje smatra neuspjelim.

Troškove mirenja podmiruju sve ugovorne strane.

XIII. ŠTRAJK

Članak 101.

Za vrijeme važenja i poštivanja ovog Ugovora od strane Poslodavca, sindikat neće štrajkati radi pitanja koja su uređena ovim ugovorom.

Zabrana štrajka iz stavka 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 102.

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, primijeniti će se pravila Sindikata.

Članak 103.

Poslodavci ne smiju sprječavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

Članak 104.

Štrajk se mora najaviti Poslodavcu najkasnije pet dana prije početka štrajka.

Štrajk solidarnosti mora se najaviti Poslodavcu najkasnije dva 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 završenog postupka mirenja.

Članak 105.

Štrajkom rukovodi štrajkački odbor Sindikata.

Članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti određeni za obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Članak 106.

Štrajkački odbor 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 107.

Poslodavac i sindikat sporazumno izrađuju i donose Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka, najkasnije 48 sati prije početka štrajka.

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

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

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

Članak 108.

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.

Članak 109.

Ako se vezano za poglavlje XII. Mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova i poglavlje XIII. Štrajk, promjene propisi kojima se uređuju ova poglavlja, primjenjivat će se odredbe propisa koji su na snazi, umjesto odredaba ovog Ugovora koje neće biti usklađene s propisima.

XIV. TUMAČENJE UGOVORA

Članak 110.

Ugovorene strane, u roku od 60 dana od dana zaključenja ovog Ugovora, osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje ovog Ugovora.

Komisija iz prethodnog stavka ima 4 člana i isti broj zamjenika, Sindikati svaki po jednog člana, Osnivač ustanove 2 člana.

Na konstituirajućoj sjednici bira se predsjednik Komisije.

Predsjednika komisije biraju ugovorne strane naizmjenično svake godine, s time da u prvoj godini rada komisije pravo na imenovanje predsjednika komisije ima Sindikat, a u sljedećoj godini Poslodavac.

Komisija za tumačenje Ugovora:

- daje tumačenje odredaba ovog Ugovora,
- prati izvršenje ovog Ugovora i obavještava obje strane o kršenju Ugovora,
- obavlja druge poslove određene ovim Ugovorom. Sjedište komisije je u sjedištu Poslodavca.

Članak 111.

Komisija donosi svoje odluke većinom glasova svih članova.

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

Tumačenje komisije obavezna su i dostavljaju se podnositelju zahtjeva za tumačenje i drugoj strani.

Ako se komisija ne može složiti u tumačenju odredaba ovog Ugovora, tumačenje će povjeriti neutralnom stručnjaku.

O izboru neutralnog stručnjaka sporazumjeti će se članovi komisije.

Neutralni stručnjak ima pravo na odgovarajuću naknadu koju u jednakim dijelovima podmiruju ugovorne strane.

Tumačenje neutralnog stručnjaka komisija je dužna prihvatiti kao svoje tumačenje i tako ga prezentirati.

Neutralni stručnjak dužan je dati svoje tumačenje u roku od 15 dana.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

XVI.

Članak 112.

Ovaj se Ugovor sklapa na neodređeno vrijeme.

Članak 113.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se u pisanom obliku očitovati u roku 30 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženim izmjenama ili dopunama Ugovora u daljnjem roku od 30 dana od dana primitka očitovanja.

U protivnom će se steći uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

Članak 114.

Svaka ugovorna strana može u pisanom obliku otkazati ovaj Ugovor uz pisano obrazloženje razloga otkazivanja.

Otkazni rok iznosi tri mjeseca od dana dostave otkaza drugoj ugovornoj strani.

U slučaju otkaza Ugovora, strana kojoj je podnesen prijedlog za zaključivanje novog ugovora mora pristupiti pregovorima o zaključivanju novog ugovora u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

U vrijeme dok se ne potpiše novi ugovor, ostaju na snazi odredbe ovog Ugovora, ali

najduže tri mjeseca od proteka otkaznog roka.

Članak 115.

Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici Sindikata i ovlašteni predstavnik Osnivača Poslodavca.

Članak 116.

Troškove objave, tumačenja odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora te rada komisija ugovorne strane podmiruju svaka u jednoj trećini.

Članak 117.

Poslodavac je dužan uskladiti svoje akte sa odredbama ovog Ugovora.

Ako poslodavac ne uskladi opće akte s ovim Ugovorom, odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno.

Članak 118.

Ugovorne strane su suglasne da danom stupanja na snagu ovog Ugovora prestaju važiti odluke poslodavca koje se odnose na obračun i isplatu plaća i drugih materijalnih prava kod radnika kod poslodavca.

Na pitanja koja nisu riješena ovim Ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona o radu, Pravilnika o radu i drugih općih akata Poslodavca.

Članak 119.

Ovaj Ugovor se primjenjuje od 1. siječnja 2025. godine.

Ugovor će se nakon potpisivanja biti objavljen na oglasnoj ploči i mrežnim stranicama Poslodavca.

Članak 120.

Ovlašteni predstavnici stranaka ovog Ugovora izjavljuju da su pročitali gornje odredbe, da su im one jasne i da su s njima suglasni te ih u znak suglasnosti potpisuju.

Članak 121.

Ovaj Ugovor sastavljen je u devet (devet) primjeraka, 4 (četiri) primjerka za Sindikatete 5 (pet) primjeraka za Osnivača.

KLASA: 601-02/25-01/04

URBROJ: 2163-6-21/05-25-7

Poreč, 31.1.2025.

Za osnivača:
Gradonačelnik
Loris Peršurić



Za sindikate:
Sindikat Istre, Kvarnera i Dalmacije
Marina Cvilić, predsjednica

Sindikat odgoja i obrazovanja,
medija i kulture Hrvatske
Božica Žilić, predsjednica

