

KOLEKTIVNI UGOVOR

**ZA DJELATNOST PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA
HRVATSKE
ZA GRAD GOSPIĆ**

Temeljem članka 51. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju /NN 10/97., NN 107/07. i NN 94/13./, Zakona o radu /NN 93/14/, Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata /NN 93/14./

GRAD GOSPIĆ, Gospić, Budačka 55, OIB:22538763965 kojeg zastupa gradonačelnik Karlo Starčević

i
SINDIKAT RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE, Zagreb, Trg Republike Hrvatske 4, OIB:28820458878, kojeg zastupa predsjednica Božena Strugar,

sklopili su 22. veljače 2019. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR za djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora, te prava iz rada i temeljem rada radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Grada Gospića.

Temeljem članka 194. i 204. Zakona o radu prava iz ovog Ugovora mogu ostvariti samo članovi Sindikata radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske, zaposleni u Dječjem vrtiću „Pahuljica”

Članak 2.

Grad Gospić obvezuje se zatražiti mišljenje ovog Sindikata prije predlaganja i donošenja odluka koje utječu na radnopravni položaj radnika za koje je ovaj Ugovor izvor prava. Pribavljeno mišljenje Sindikata osnivač je dužan razmotriti i uz svoje stajalište prezentirati Upravnom vijeću predškolske ustanove.

Članak 3.

Pod pojmom “osnivač” u smislu ovog Ugovora je Grad Gospić i odgovoran za realizaciju prava iz ovog Ugovora.

Pod pojmom “sindikata” u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske.

Pod pojmom “predškolska ustanova” u smislu odredbi ovog Ugovora podrazumijeva se predškolska ustanova Dječji vrtić „Pahuljica”.

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.

Članak 4.

Potpisnici su se suglasili da će se zalagati i rukovoditi slijedećim 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 obrazov.
- 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.

Članak 5.

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

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 /NN 10/97., NN 107/07. i NN 94/13./ i Pravilnika o vrsti stručne spreme stručnih djelatnika, te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih djelatnika u dječjem vrtiću /NN 133/97./

Za obavljanje poslova koji ne trpe odgađanje radnik se može primiti na rad bez objavljivaja natječaja, odnosno oglasa, 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, u pravilu, 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 lječnički pregled. Troškove lječničkog pregleda snosi poslodavac.

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

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

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

Članak 8.

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

- radi zamjene privremeno nenazočnog radnika – do njegovog povratka na rad;
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja.;
- radi provođenja eksperimentalnih programa;
- ako se javi nestručna osoba svakih 5 mjeseci.

Članak 9.

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

Članak 10.

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

PROBNI RAD

Članak 11.

Prilikom sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme može se ugovoriti probni rad:

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

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

Članak 12.

Otkaz zbog neudovoljavanja na probnom radu mora biti u pisanom obliku i obrazložen. Ako ravnatelj radniku otkaz iz stavka 1. ovog članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu. Ravnatelj predškolske ustanove imenovat će članove komisije za praćenje rada radnika i provjere njegovih stručnih i radnih sposobnosti za vrijeme pokusnog rada. Komisija za praćenje rada radnika u pokusnom radu broji 3 člana, od kojih jednog člana predlaže sindikat. Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme iste vrste stručnog i radnog iskustva kao radnik čije se radne i stručne sposobnosti provjeravaju.

PRIPRAVNIČKI STAŽ

Članak 13.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad u zvanju za koje se školovao. Način osposobljavanja pripravnika za samostalni rad mora biti propisan Pravilnikom o radu ili određen ugovorom o radu. Radi osposobljavanja za samostalni rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad u drugu predškolsku ustanovu. Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži od IV. do VII. stupnja stručne spreme. Odluku o potrebi zapošljavanju novog radnika- pripravnika donosi Upravno vijeće predškolske ustanove.

Članak 14.

Ako to posebnim propisima nije drukčije utvrđeno pripravnički staž može trajati najviše:

- 6 mjeseci za poslove za koji se traži IV stupanj stručne spreme
- 12 mjeseci za poslove za koje se traži V, VI, VII stupanj stručne spreme

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

Članak 15.

Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program obučavanja. Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu. Prije polaganja stručnog ispita prvi put pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:

- sedam radnih dana

Članak 16.

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 pripravničkog ispita snosi sam pripravnik.

Članak 17.

Na pripravnike – odgajatelje i stručne suradnike u predškolskim ustanovama primijenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju /NN 10/97., NN 107/07. i NN 94/13./ i propisa donesenih na temelju zakona u svezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita.

Članak 18.

Pri zasnivanju radnog odnosa s radnikom na nepopunjeno radno mjesto određeno Pravilnikom o visini stručne spreme stručnih djelatnika, te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih djelatnika u dječjem vrtiću Ravnatelj ustanove je dužan pribaviti prethodnu suglasnost osnivača.

PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

Raspoređivanje radnika

Članak 19.

Ravnatelj može uz prethodno pribavljeno mišljenje Sindikata i u odgovarajućem postupku:

- radnika rasporediti na drugo radno mjesto,
- radnika rasporediti na druge poslove koji nisu u skladu sa njegovom stručnom spremom,
- pokrenuti postupak prekida radnog odnosa iz razloga što radnik nema potrebno znanje, sposobnosti ili ne ostvaruje predviđene rezultate rada na svom radnom mjestu.

Institut pribavljenog mišljenja sindikata različit je po svom sadržaju i namjeni od instituta savjetovanja / suodlučivanja / suglasnosti sindikata iz Zakona o radu.

Provjera stručnih i radnih sposobnosti

Članak 20.

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

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

Članovi komisije 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 komisija sačinjava pismeno izvješće koje se uručuje radniku, poslodavcu i Sindikatu.

Na temelju izvješća iz prethodnog stavka nadležni organ 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.

Članak 21.

Radnik koji je proglašen viškom u i zbog toga mu se otkazuje ugovor o radu ima pravo na otpremninu u visini od 3 prosječne mjesečne neto plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Članak 22.

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

- za radnike do 10 godina staža najmanje	4 mjeseca
- za radnike sa preko 10, a do 20 godina staža najmanje	5 mjeseci
- za radnike sa preko 20 godina staža najmanje	6 mjeseci

RADNO VRIJEME

Članak 23.

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 24.

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

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

Članak 26.

Raspored radnog vremena radnika koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege djeteta s poteškoćama u razvoju određuje se sporazumom između ravnatelja i radnika koji radi skraćeno radno vrijeme.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 27.

Svi radnici u predškolskim ustanovama imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta. Stanka se ubraja u radno vrijeme. Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj. Ako priroda posla ne omogućava stanku u toku rada (odgojno obrazovni radnici), ravnatelj će to vrijeme uračunati u okviru ukupnog godišnjeg zaduženja.

Godišnji odmor

Članak 28.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na godišnji odmor. Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na četiri tjedna = 20 radnih dana, koliko iznosi Zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

a) prema dužini radnog staža:

- do 5 godina	1 radna dana
- više od 5 do 10 godina	2 radna dana
- više od 10 do 15 godina	4 radna dana
- više od 15 do 20 godina	5 radnih dana
- više od 20 do 25 godina	6 radnih dana
- više od 25 do 30 godina	7 radnih dana
- više od 30 do 35 godina	8 radnih dana
- više od 35 godina	9 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 posebnim socijalnim uvjetima:	
- roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete	još po 1 radni dan
- samohranom roditelju djeteta do 15.godina	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s poteškoćama u razvoju, bez obzira na ostalu djecu	3 radna dana
- invalidu	2 radna dana
d) prema uvjetima rada:	
- rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada	3 radna dana
- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određeni Zakonom	2 radna dana
e) prema navršenim godinama starosti:	
- do 30 godina	2 radna dana
- od 30 do 40 godina	3 radna dana
- više od 40 do 50 godina	4 radna dana
- više od 50 do 60 godina	5 radnih dana
- iznad 60 godina	6 radnih dana

Godišnji odmor može trajati najviše 32 radna dana.

Članak 29.

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

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

Članak 30.

Radnik ima pravo puni godišnji odmor koristiti u dva ili više dijelova u dogovoru s ravnateljem. 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 ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti Ravnatelja ili osobu koju on ovlasti najmanje dva dana ranije.

Članak 31.

Plan rasporeda korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj za sve zaposlene pisanom odlukom. Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a prvenstveno u skladu s potrebama organizacije rada, ravnatelj 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 ravnatelj dostavlja svakom radniku pisanu odluku o trajanju i razdoblju korištenju godišnjeg odmora najkasnije 30 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora, odnosno do 30. lipnja.

Članak 32.

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

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

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova 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 33.

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

Članak 34.

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

Plaćeni dopust

Članak 35.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine za sljedeće slučajeve:

- sklapanje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, životnog partnera, djeteta, roditelja, unuka, braće i sestara	6 radnih dana
- smrt roditelja supružnika i životnog partnera, djedova, baka, braće i sestara supružnika	2 radna dana
- smrt člana šire obitelji (stric, strina, teta, tetak, ujak, ujna)	1 radni dan
- za polaganje stručnog ispita prvi put	7 radnih dana
- selidbe u mjestu stanovanja	2 radna dana
- selidbe izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- elementarnih nepogoda (požar, poplava)	5 radnih dana
- teške bolesti člana uže obitelji	5 radnih dana
- na poziv sudskih ili drugih ovlaštenih organa	1 radni dan
- za dobrovoljne davatelje krvi, za svako davanje (odmah)	2 radna dana
- za nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama izvan mjesta stanovanja	1 radni dan
- za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste i dr.	2 radna dana

Članom uže obitelji smatra 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.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svako rođenje djeteta, smrtini slučaj, u slučaju teške bolesti i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom godine koristio po drugim osnovama.

Pravo na plaćeni dopust po drugim osnovama iz ovog članka radnik može iskoristiti samo jednom godišnje.

Državni blagdani, neradni dani i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašten liječnik ne uračunavaju se u trajanje plaćenog dopusta.

Članak 36.

Radnik kojeg Predškolska ustanova upućuje na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita, ukupno do 15 radnih dana godišnje.

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

Odluku o realizaciji navedenih prava donosi ravnatelj.

Članak 37.

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

Ako okolnosti iz članka 36. ovog Ugovora nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti iz službe odnosno s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), službenik i radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na odsutan zbog privremene nesposobnosti za rad.

Članak 38.

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

Neplaćeni dopust

Članak 39.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u toku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

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

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

Članak 40.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine pod uvjetom da je dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Ustanove u slijedećim slučajevima:

- njega člana uže obitelji
- izgradnja ili popravak kuće ili stana
- liječenje na vlastiti trošak
- obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija na vlastiti trošak te u drugim opravdanim slučajevima.

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

Članak 41.

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).

PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

Članak 42.

Plaća se radniku isplaćuje jedanput mjesečno za protekli mjesec. Od isplate jedne do isplate druge plaće ne smije proći više od 30 dana.

Članak 43.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće za kredit, sindikalne članarine i osiguranje.

Članak 44.

Plaća i ostala materijalna prava radnika iskazuju se u bruto iznosu. Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje poslodavac. Poslodavac je dužan omogućiti radniku i sindikalnom povjereniku uvid u dokumentaciju o obračunu plaća i uplati doprinosa za mirovinsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje.

Članak 45.

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.

Članak 46.

Popis koeficijenata složenosti radnih mjesta poseban su i sastavni dio ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 47.

Osnovicu za izračun plaće utvrditi će ugovorne strane posebnim dodatkom ovom Kolektivnom ugovoru svake godine u postupku donošenja proračuna Grada Gospića. Ugovorena osnovica ne može biti niža od osnovice za izračun plaće za državne službenike i namještenike u sustavu školstva.

Uvećanje plaće

Članak 48.

Osnovna plaća radnika uvaćat će se za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 49.

Plaća ne može biti isplaćena u nižem iznosu od iznosa određenog čl.51. Zakona predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97., NN 107/07. i NN 94/13.)

Članak 50.

Za znanstveni stupanj, ako je vezano za djelatnost, plaća radnika uvećat će se:

- | | |
|---------------------|-----|
| - magistar znanosti | 8% |
| - doktor znanosti | 15% |

Pravo na postotno uvećanje vrijdnosti koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta imaju svi zaposlenici ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u sustavu odgoja i obrazovanja, te sustavu znanstvene djaletnosti i visokog obrazovanja i to:

- od 20 do 29 godina radnog staža za 4%
- od 30 do 34 godina radnog staža za 8%
- od 35 i više godina radnog staža za 10%

Članak 51.

Plaća radnika uvećat će se:

- | | |
|--|-----|
| - za rad noću | 40% |
| - za dnevni prekovremeni rad | 50% |
| - za rad subotom u okviru 40 satnog radnog tjedna | 25% |
| - za rad nedjeljom u okviru 40 satnog radnog tjedna | 35% |
| - za dnevni dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata | 10% |
| - za smjenski rad | 10% |

Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene Zakonom, radnik ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50%.

Prekovremenim radom priznaju se odrađeni sati odgojitelja iznad dnevne norme neposrednog rada s djecom, odnosno odrađeni sati ostalih radnika iznad 8 sati dnevne norme u tjednu od ponedjeljka do petka, kao i svaki sat rada subotom, nedjeljom, blagdanom i praznikom.

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

Noćni radnik je radnik koji u vremenu od 22,00 sata do 6,00 sati odradi najmanje 1/3 radnog vremena.

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

Članak 52.

Ako predškolska ustanova nema zaposlenog promoviranog mentora, mentorstvo pripravnika obavljat će promovirani mentor iz druge predškolske ustanove.

Članak 53.

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 dodatni iznos naknade koja se utvrđuje u visini njegove osnovne plaće na bazi dodatnih 8 sati za svaki dan.

Prethodni stavak odnosi se samo na zimovanja odnosno ljetovanja koja organizira ustanova uz prethodno pribavljenu suglasnost nadležnog Upravnog odjela Grada Gospića

Članak 54.

Kada odgojno obrazovni radnik provodi program predškole (mala škola) uvjeti rada, dužina trajanja sata, te omjer neposrednog rada s djecom, pripremanje za rad i ostali poslovi ista je kao da taj program obavlja pri školi.

Članak 55.

Kada odgojno obrazovni radnik obavlja voditeljske poslove plaća mu se uvećava 2%.

Članak 56.

Kada odgojitelj radi u skupini s djecom s posebnim potrebama u bilo kojem obliku rada, za svaki sat neposrednog rada plaća mu se uvećava za 5%.

Članak 57.

Odgojno obrazovnom djelatniku se plaća uvećava za 10% za rad sa spojenim skupinama kada broj djece prelazi broj utvrđen u Državnom pedagoškom standardu.

Članak 58.

Za rad s većim brojem djece od standardom utvrđenog odgojno obrazovni djelatnik ima pravo na ukupno uvećanje osnovne plaće od 5%.

Članak 59.

Odgojno obrazovnom radniku vrijeme koje provodi u neposrednom radu s djecom na programima iznad redovnog radnog vremena plaća se dodatno i to kao redovan rad s djecom.

Članak 60.

U slučaju zamjene privremeno odsutnog odgojno obrazovnog radnika, radniku koji ga zamjenjuje rad se regulira kao prekovremeni rad.

Naknada plaće

Članak 61.

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
- obavljanja stručnih seminara i sličnih obveza

Naknada plaće je u visini prosjeka plaće koju je radnik ostvario u prethodna tri mjeseca.

Članak 62.

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
- zastoja u poslu do koga je došlo bez krivnje radnika kao na primjer u slučaju – pogonske energije, nedolaska djece u vrtić i sl.

Članak 63.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog privremene nesposobnosti za rad do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini 85% 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 64.

Sindikalom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih Zakonom i Kolektivnim ugovorom, Predškolska ustanova je dužna isplatiti naknadu plaće najmanje kao da je radio na poslovima radnog mjesta uz normalni učinak. Kada sindikalni povjerenik dio svog radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pismenim sporazumom zaključenim između Sindikata i Predškolske ustanove.

Članak 65.

Ako je sindikalni povjerenik u funkciji Radničkog vijeća pripada mu naknada plaće sukladno Zakonu o radu. Naknada plaće za sindikalnog povjerenika koji obnaša poslove Radničkog vijeća utvrđuje se ugovorom o radu ili aneksom ugovora o radu.

ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU

Članak 66.

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 invalida u skladu s posebnim propisima.

Članak 67.

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

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

Članak 68.

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

ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA

Članak 69.

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 podrijetka, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća

Članak 70.

Zabranjeno je uznemiravanje radnika u tijeku rada.

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

Članak 71.

Uznemiravanjem u tijeku rada smatra se osobito:

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

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

Članak 72.

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

Članak 73.

Za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz postupak zaštite dostojanstva radnika nadležan je radnik- povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika, koji je zaposlen kod poslodavca, a kojeg je ravnatelj dužan imenovati posebnom odlukom. 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, poradi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i spriječavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije sljedećeg dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnejeta 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 poradi utvrđivanja činjeničnog stanja (suočavanje, saslušanje svjedoka i dr.)

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 74.

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 75.

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

- izmjenu rasporeda rada,
- premještaj u drugi objekt
- pokretanje stegovnog postupka

Članak 76.

U slučaju da je prijavljeno uzastopno 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 Centar za socijalnu skrb,
- obavijestiti nadležnu policijsku postaju.

ZAŠTITA RADNIKA

Članak 77.

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 78.

Grad Gospić će ovisno o proračunskim mogućnostima osigurati sredstva za sistematski zdravstveni pregled svih radnika svake godine, a radnik je obavezan pristupiti sistematskom pregledu svake 3 godine.

Grad Gospić je dužan radnike osigurati od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada.

Članak 79.

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

Članak 80.

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

Članak 81.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili zbog profesionalne bolesti ne bude vraćen na rad jer je nasto trajni gubitak sposobnosti za rad (opća nesposobnost za rad), ima pravo na otpremninu u visini 100% prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Članak 82.

Radnik kojem je otkazan Ugovor o radu zbog bolesti – osobno uvjetovani otkaz – ima pravo na otpremninu u visini 65% prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 83.

Radniku se može isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora. Visinu regresa dogovoraju stranke iz ovog Ugovora, a ne može biti niža od ½ neoporezive veličine

Članak 84.

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

Članak 85.

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

- 10 godina
- 15 godina
- 20 godina
- 25 godina
- 30 godina
- 35 godina
- 40 godina
- 45 godina

Radniku će se isplatiti jubilara nagrada iz stavka 1. ovoga članka sukladno odredbama *Pravilnika o porezu na dohodak*, tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Članak 86.

U povodu Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti, u najmanjem iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez na dohodak i zdravstveno osiguranje preko radnika u ustanovi (T-2). Sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se radniku po kojem je dijete evidentirano na Kartici poreza na dohodak od nesamostalnog rada (obrazac PK).

Članak 87.

Radniku će se isplatiti nagradu za božićne blagdane. Odluku o visinu naknade za božićne blagdane donosi Gradonačelnik Gospića.

Članak 88.

Radnicima se jednom godišnje može dati dar u naravi pojedinačna vrijednost kojeg ne prelazi iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez na dohodak.

Članak 89.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- rođenja djeteta u visini proračunske osnovice – 3.326,00 kuna-neto
- smrti supružnika, životnog partnera, djeteta, roditelja, oćuha, maćehe i skrbnika -neoporeziva veličina

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

- nastanka teške invalidnosti -neoporeziva veličina
- bolovanja dužeg od 90 dana -neoporeziva veličina

Pravo na pomoć za vrijeme privremene nesposobnosti za rad duže od 90 dana nema radnik koji na temelju Zakona ima pravo na naknadu plaće u iznosu od 100% osnovice za naknadu.

- nastanka teške invalidnosti djeci i supružnika radnika -neoporeziva veličina
- radi nabave medicinskog pomagla i pokriće participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu - prema odluci Upravnog vijeća

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

Uža obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika -neoporeziva veličina
- troškove pogreba -prema odluci Upravnog vijeća

Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do iznosa dvije prosječne mjesečne neto plaće ostvarene u gospodarstvu RH u prethodnoj godini.

Članak 90.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica 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.

Ugovorne strane su sporazumne da visina dnevnice iznosi najviši iznos po Pravilniku o porezu na dohodak.

Ako je radnik upućen na službeno putovanje s djecom iz vrtića koje traje najmanje 8 sati, bez obzira na osiguranu prehranu, isplaćuje mu se iznos pune dnevnice.

Članak 91.

Radnik ima pravo na terenski dodatak kad mu je ugovorom o radu određeno mjesto rada na terenu.

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

Puni iznos terenskog dodatka iznosi dnevno prema odredbama čl. 23. Pravilnika o porezu na dohodak.

Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.

Ako radnik ispunjava uvjete iz stavka 1. ovog članka, a potreba posla iznimno zahtijeva odlazak na službeni put, ispunjen je uvjet za isplatu dnevnice.

Terenski dodatak isplaćuje se i za dane tjednog odmora, blagdane i neradne dane propisane zakonom uz uvjet da radnik stvarno u to vrijeme radi na terenu.

Članak 92.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u krugu 50 kilometara u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza, za poslodavca najprihvatljivije sredstvo javnog prijevoza.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se s plaćom za prethodni mjesec.

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 ili 1,00 kn. po prijednom kilometru.

Udaljenost između adrese stanovanja i adrese radnog mjesta utvrđuje se prema planeru putovanja HAC-a kao najkraća ruta uz korekciju za jednosmjerne ulice.

Članak 93.

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

Članak 94.

Kada je radniku dozvoljena upotreba privatnog automobila zbog izvršavanja dnevnih radnih obaveza poslodavac će mu odobriti trošak loko vožnje, uz pravila naknade iz čl.98. ovog Kolektivnog ugovora.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 95.

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

Članak 96.

Ravnatelj predškolske ustanove 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 nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovo šikaniranje,
- zloupotrebe korištenja privremene nesposobnosti za rad.

Radi kršenja obveza ugovora o radu poslodavac može i 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, Grad Gospić preuzima sva ovlaštenja za pokretanje razrješenja ravnatelja predškolske ustanove.

Radniku može biti upućeno upozorenje zbog neizvršavanja poslova preuzetih sklapanjem ugovora o radu i Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu.

Nakon trećeg upozorenja u pisanom obliku Ravnatelj može može redovito otkazati radniku ugovor o radu.

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

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja 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.

UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 97.

Predškolska ustanova i Grad Gospića 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 98.

Predstavnici Grada Gospića 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 99.

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

Sindikakat, 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 100.

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 101.

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.

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

Stavak 1. ovog zakona ne primjenjuje se u slučaju kada je povjereniku u vrtiću u funkciji Radničkog vijeća.

Članak 102.

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

Članak 103.

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 dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Članak 104.

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 ima pravo prisustvovati sjednicama Upravnog vijeća, a Ravnatelj ustanove dužan mu je dostaviti poziv s materijalom za sjednicu.

Gradonačelnik će primiti na razgovor predsjednika sindikata na njegov zahtjev ako je riječ o pitanjima sindikalne aktivnosti i materijalnim interesima radnika.

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

Članak 105.

Poslodavac je obvezan 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 106.

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 15 dana godišnje.

Članak 107.

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.

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 povlašteni ili podređeni položaj.

Članak 108.

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

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

Članak 109.

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

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

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

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

Članak 110.

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

Kada sindikalni povjerenik obavlja funkciju Radničkog vijeća u punom radnom vremenu, nakon isteka mandata ima se pravo vratiti na poslove svojeg radnog mjesta, a ako tih poslova više nema onda na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spreme

Članak 111.

Kada su sindikalni povjerenik odnosno sindikalno vijeće u funkciji Radničkog vijeće ima pravo uz prethodnu suglasnost sindikata zatražiti mišljenje stručnjaka o poslovima iz svojega djelokruga.

O načinu podmirivanja troškova nastalih primjenom stavka 1. ovoga članka Sindikat i poslodavac odlučit će sporazumno.

Članak 112.

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

OBAVJEŠĆIVANJE RADNIKA

Članak 113.

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.

RADNIČKO VIJEĆE I ŠTRAJK

Članak 114.

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.

MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Članak 115.

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

Mirenje provodi mirovno vijeće od tri člana od kojih jednog imenuje Grad Gospić, jednoga sindikat, a trećeg sporazumno obje strane.

Ako se oko trećeg člana obje strane ne mogu usaglasiti, zatražit će da ga imenuje Gospodarsko socijalno vijeće.

Članak 116.

Ugovorne strane moraju u roku od 24 sata dati prijedlog svoga člana mirovnog vijeća i odmah se dogovoriti oko izbora trećeg člana.

Ako se strane ne dogovore oko izbora trećeg člana imenovat će ga Gospodarsko socijalno vijeće. Ako se ugovorne strane ne dogovore drukčije, mirovno vijeće treba svoj prijedlog donijeti najkasnije u roku od tri dana od dana imenovanja svih članova.

Članak 117.

Ugovorne strane mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, o čemu se moraju izjasniti prvog idućeg radnog dana nakon primitka prijedloga.

Ako se neka strana ne izjasni o prijedlogu mirovnog vijeća u roku iz prethodnog stavka ovoga članka, smatra se da ga nije prihvatila.

Prijedlog koji prihvate obje ugovorne strane ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

ARBITRAŽA

Članak 118.

Ugovorene se strane mogu dogovoriti o tome da spor iznesu pred arbitražu.

Članak 119.

Ako Upravno vijeće, Ravnatelj predškolske ustanove, Grad Gospića spriječava štrajk, u slučaju kolektivnog spora, spor će se povjeriti arbitraži.

Sastav, način odlučivanja te rokovi arbitraže u slučaju iz stavka 1. ovoga članka posebno će se ugovoriti.

Ugovorne strane u svakom slučaju mogu dogovarati da spor pokušaju riješiti posredovanjem trećih.

TROŠKOVI

Članak 120.

Troškove mirenja odnosno arbitraže snose obje strane.

ŠTRAJK

Članak 121.

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 122.

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 123.

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

Članak 124.

Štrajk se mora najaviti Upravnom vijeće, Ravnatelju predškolske ustanove, Gradu Gospiću 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 125.

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 126.

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 127.

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

Članak 128.

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 129.

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.

TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 130.

Ugovorne strane obvezuju se osnovati zajedničku komisiju za tumačenje Kolektivnog ugovora u roku od 30 dana od pokretanje inicijative za njegovo tumačenje. Komisija ima 6 članova od kojih svaka strana imenuje po 3 člana. Komisija za tumačenje ovog Ugovora:

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

Predsjednik komisije se imenuje iz redova osnivača.

Članak 131.

Komisija donosi svoje odluke većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika komisije. Ugovorne strane su se dužne pridržavati datog tumačenja. Sjedište komisije je u Gradu Gospiću.

Članak 132.

Na zahtjev jednog od ugovornih strana ili poslodavca, komisija za tumačenje dužna je dati tumačenje ovog Ugovora u roku od 30 dana od dana primitka zahtjeva. Komisija može zatražiti mišljenje u svezi tumačenja odredbi ovog Ugovora od neutralnog stručnjaka.

IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

Članak 133.

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 134.

Najmanje 30 dana prije isteka roka za koji vrijedi ovaj Ugovor strane su obvezne očitovati se o namjeri njegovog produženja odnosno u istom roku pokrenuti postupak za zaključivanje novog Kolektivnog ugovora. Ako se strana Grad Gospića ne očituje, Ugovor se smatra važećim u istoj duljini trajanja. Svaka ugovorna strana može u pisanom obliku otkazati ovaj Ugovor. Otkazni rok iznosi tri mjeseca.

ZAKLJUČIVANJE I TRAJANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 135.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpiše ovlaštenu predstavnik Grada Gospića i ovlaštenu predstavnik Sindikata radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske.

Članak 136.

Ovaj ugovor sačinjen je u četiri (4) istovjetna primjerka, od kojih svaka ugovorna strana zadržava po dva (2) primjerka.

Ovaj Ugovor zaključuje se na period od četiri godine i vrijedi od 01. ožujka 2019. godine do 01. ožujka 2023. godine.

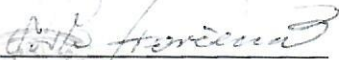

Članak 137.

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

KLASA: 604-02/19-01/2
URBROJ: 2125/01-02-19-01
U Gospiću, 22. veljače 2019

Za Grad Gospić

Gradonačelnik:
Karlo Starčević

**Za Sindikat radnika u predškolskom
odgoju i obrazovanju Hrvatske**

Predsjednica:
Božena Strugar