

**GRAD GOSPIĆ**

**SINDIKAT OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE**

# **KOLEKTIVNI UGOVOR**

24. studeni 2023. godine

Temeljem članka 51. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“ br. 19/97, 107/07, 94/13,57/22) i članka 192. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23)

**GRAD GOSPIĆ**, kao osnivač Ustanove, zastupan po gradonačelniku Karlu Starčeviću (u daljnjem tekstu: Osnivač)

i

**SINDIKAT OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE, Sindikalna podružnica Dječji vrtić Pahuljica, Gospić**, zastupana po Nikolini Biljan, sindikalnoj povjerenici (u daljnjem tekstu: Sindikat)

sklopili su dana 24. studenoga 2023. godine

## **KOLEKTIVNI UGOVOR za zaposlene u Dječjem vrtiću Pahuljica**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) strane potpisnice uređuju svoja prava i obveze kroz određene norme radnih odnosa, uvjete rada, plaću, te opće uvjete pregovaranja, trajanja i otkazivanja Ugovora.

Prava i obveze utvrđene ovim Ugovorom ne mogu se umanjiti aktom Ustanove.

Odredbe ovog ugovora obvezuju ugovorene strane, a primjenjuje se na sve članove Sindikata i na sve druge radnike zaposlene u Dječjem vrtiću Pahuljica, Gospić.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se uvijek osim ako je ugovorom o radu, pravilnikom o rad ili Zakonom nešto povoljnije riješeno za radnike.

#### **Članak 2.**

Pod pojmom „Poslodavac“ u smisli ovog Ugovora podrazumijeva se predškolska ustanova DJEČJI VRTIĆ PAHULJICA, kojoj je Osnivač GRAD GOSPIĆ, i sa kojom je Osnivač solidarno odgovoran za realizaciju prava iz ovog Ugovora.

Pod pojmom „Sindikat“ u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se SINDIKAT OBRAZOVANJA, MADIJE I KULTURE HRVATSKE ili po njegovoj odluci ovlaštena sindikalna podružnica.

Po pojmom „Ustanova“ u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se predškolska ustanova DJEČJI VRTIĆ PAHULJICA.

Pod pojmom „radnik“ podrazumijeva se osoba koja obavlja određene poslove za poslodavca temeljem ugovora o radu, bez obzira da li je radnik 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.

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

### **Članak 3.**

Ugovorne strane suglasne su da u uređivanju odnosa ovim Ugovorom primjenjuju načela zakonitosti i poštivanja unaprijed utvrđenih pravila.

Ugovorne će se strane posebno zalagati za ostvarivanje sljedećih načela:

- \* da se ugovorne strane uzajamno uvažavaju i informiraju - promicanjem socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja,
- \* da nastale probleme rješavaju međusobnim pregovorima,
- \* da se ugovorne strane pridržavaju preuzetih obveza slijedom odredbi potpisanog Ugovora.

### **Članak 4.**

Strane potpisnice obvezuju se primjenjivati ovaj Ugovor u dobroj vjeri.

Ako zbog primjena okolnosti koje nisu postojale niti su bile poznate u trenutku zaključivanja ovog Ugovora, jedna od strana 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 njegovu izmjenu.

Poslodavac se obvezuje zatražiti mišljenje Sindikata prije predlaganja i donošenje odluka koje utječu na radno pravni položaj radnika za koje je ovaj Ugovor izvor prava.

### **Članak 5.**

Ugovorne strane obvezuju se osigurati pravilnu primjenu i poštivanje odredbi ovog Ugovora i sudržavati se akcija koje bi štetile njegovoj provedbi.

## **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

### ***Ugovor o radu na neodređeno vrijeme***

#### **Članak 6.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu u pisanom obliku na temelju javnog natječaja, odnosno sukladno Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju i Pravilniku o vrsti stručne spreme stručnih djelatnika te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih djelatnika u dječjem vrtiću („Narodne novine“ br. 133/97).

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

#### **Članak 7.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu u pisanom obliku 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 zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora radnik dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

### **Članak 8.**

Prije stupanja na rad, radniku se mora omogućiti upoznavanje sa sadržajem Kolektivnog ugovora i općih akata kojima su uređena njegova prava, obveze i odgovornosti.

Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, ovaj Ugovor i Pravilnik o radu mora se na prikladan način učiniti dostupnim radnicima.

### ***Ugovor o radu na određeno vrijeme***

#### **Članak 9.**

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito ako se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika do njegovog 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 u prostoru iznajmljenom za vrijeme kraće od tri godine,
- poslovi 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.

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.

#### **Članak 10.**

Odluku o zasnivanju i prestanku 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 11.**

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

- zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika,
- zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije.

## **Probni rad**

### **Članak 12.**

Prigodom sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najduže:

- do dva mjeseca za poslove za koje se traži od III. do V. stupanj stručne spreme,
- do tri mjeseca za poslove za koje se traži VI. i VII. stupanj stručne spreme ili više.

Probni rad može trajati i dulje od tri mjeseca ako je radnik bio odsutan zbog objektivnih razloga (npr. bolest ili korištenja roditeljskih prava) za onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano odsutan, ali ne može trajati dulje od ukupno godinu dana.

Radnik na probnom radu treba pokazati svoje sposobnosti na poslovima radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu.

Zasnivanje radnog odnosa uz uvjet probnog rada predlaže ravnatelj Ustanove i isti mora biti naveden u natječaju, odnosno oglasu.

### **Članak 13.**

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

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

Poslodavac će imenovati komisiju za praćenje rada i provjeru stručnih i radnih sposobnosti radnika na probnom radu.

Komisija za praćenje rada radnika na probnom radu ima tri člana.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i radnik čija se stručne i radne sposobnosti provjeravaju.

Komisija je dužna pažljivo, savjesno i objektivno na osnovu praćenja rada radnika dati obrazloženje i nalaz u vidu ocjene probnog rada koja može biti «zadovoljio» ili «nije zadovoljio».

Nalaz odnosno ocjena dostavlja se u pisanom obliku Poslodavcu najmanje osam dana prije isteka probnog rada.

Ako je ocjena komisije da radnik nije zadovoljio u probnom radu, Poslodavca će takvom radniku redovito otkazati ugovor o radu uz otkazni rok od sedam dana.

Ako komisija ne da nalaz i ocjenu do isteka probnog rada, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

### **Članak 14.**

Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod istog poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

## **Pripravnici**

### **Članak 15.**

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

Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži stručna sprema od srednje do visoke.

### **Članak 16.**

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

- od šest mjeseci za poslove za koje se traži srednja stručna sprema,
- od devet mjeseci za poslove za koje se traži viša stručna sprema,
- od dvanaest mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema.

Pripravnički staž može se skratiti na prijedlog mentora ako isti ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

### **Članak 17.**

Pripravnik mora imati mentora i dva člana koji osiguravaju provedbu stručnog osposobljavanja za samostalan rad.

### **Članak 18.**

Pripravnik polaže stručni ispit, ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Prije polaganja stručnog ispita prvi put pripravnik ima pravo na plaćeni dopust što uključuje i dan kada polaže stručni ispit.

Troškove polaganja stručnog ispita prvi puta snosi Poslodavac.

Pod troškovima polaganja stručnog ispita podrazumijeva se plaćanje naknade za polaganje stručnog ispita.

Ako pripravnik ne položi stručni ispit u prvom pokušaju ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana. Ako niti tada ne položi, Poslodavac mu može redovito otkazati ugovor o radu.

### **Članak 19.**

Na pripravnike – odgojitelje i stručne suradnike u Ustanovi primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju i propisi doneseni na temelju Zakona u svezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita.

### **Članak 20.**

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

## ***Napredovanje u struci i promicanje u položajna zvanja***

### **Članak 21.**

Odgojitelji i stručni suradnici mogu sukladno Pravilniku o načinu i uvjetima napredovanja u struci i promicanju u položajna zvanja odgojitelja i stručnih suradnika u dječjim vrtićima napredovati i stjecati položajna zvanja:

- odgojitelj mentor,
- odgojitelj savjetnik,
- stručni suradnik mentor,
- stručni suradnik savjetnik.

Odgojitelji i stručni suradnici biraju se u zvanje mentora odnosno savjetnika na vrijeme od pet godina i mogu biti ponovo izabrani.

Odgojitelji i stručni suradnici mogu sukladno Pravilniku iz stavka 1. ovog članka izgubiti stečeno zvanje ako ne zadovolje ili ne dostave ocjene o svom radu u određenom roku.

### **III. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM RADNIKA**

#### ***Otkazni rokovi***

### **Članak 22.**

U slučaju poslovno uvjetovanog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovog članka.

Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

U vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo, uz naknadu plaće, odsustvovati s rada radi traženja zaposlenja četiri sata tjedno.

### **Članak 23.**

Ako radnik otkazuje ugovor o radu otkazni rok ne može biti duži od 8 dana.

### **Otpremnina**

#### **Članak 24.**

U slučaju poslovno i osobno uvjetovanog otkaza radniku pripada otpremnina u visini pola prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca uračunavajući njegove pravne prednike.

Pod ostvarenom plaćom iz stavka 1. ovog članka podrazumijeva se bruto plaća radnika.

Više od šest mjeseci radnog staža u tijeku kalendarske godine kod isplate otpremnine računa se kao puna godina.

Otpremninu iz stavka 1. ovog članka Poslodavac je dužan isplatiti radniku najkasnije u roku 15 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Ako radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćena plaća, već naknada plaće prema posebnim propisima, ili mu je isplaćivana umanjivana plaća uz naknadu preostalog dijela plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi radnik ostvario da je radio u punom radnom vremenu.

## **IV. UPOZORENJE NA OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA**

### **Članak 25.**

Upozorenje na obveze iz radnog odnosa uz ukazivanje na mogućnost otkazivanja ugovora o radu u slučaju nastavka kršenja radnih obveza koje je Poslodavac uputio radniku, briše se iz kadrovske evidencije, ako radnik u roku od jedne godine od dana primitka upozorenja, ponovo ne prekrši obveze iz radnog odnosa.

Upozorenje iz stavka 1. ovog članka brisano iz kadrovske evidencije, smatra se kao da nikada nije bilo niti izrečeno.

## **V. RADNO VRIJEME**

### ***Puno radno vrijeme***

#### **Članak 26.**

Puno radno vrijeme radnika uključujući i stanku iznosi 40 sati tjedno.

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

Odluku o početku i završetku dnevnog radnog vremena, uključujući i vrijeme stanke utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom.

Radno vrijeme odgojno obrazovnih radnika, stručnih suradnika i medicinske sestre – zdravstvenog voditelja određuje se sukladno Državno pedagoškom standardu predškolskog odgoja i obrazovanja (dalje: DPS).



### **Članak 27.**

Tjedno radno vrijeme odgojno – obrazovnih radnika u neposrednom radu s djecom ne može trajati duže od 27,50 sati tjedno, prateći poslovi 10,00 sati tjedno i 2,50 sati stanka.

### **Članak 28.**

Dežurstvo u Ustanovi smatra se jednakovrijednim radom kao i redovan rad.

### **Članak 29.**

Raspored radnog vremena radnika koji sukladno Zakonu o roditeljnim i roditeljskim potporama koriste pravo na rad s polovicom radnog vremena radi pojačane njege djeteta s težim smetnjama u razvoju određuje se sporazumom Poslodavca i Radnika koji koristi to pravo.

### ***Prekovremeni rad***

#### **Članak 30.**

Prekovremenim radom smatra se svaki rad duži od strukturom predviđenog broja sati neposrednog rada sa djecom za odgojno obrazovne radnike, a za ostale radnike duži od 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima.

Prekovremeni rad malodobnih radnika je zabranjen.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

#### **Članak 31.**

Pisani zahtjev o radu dužem od punog radnog vremena donosi Poslodavac u pravilu unaprijed. Iznimno, u slučaju bolesti ili neke više sile, radnik je obvezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

O prekovremenom radu iz prethodnog stavka radnika je dužan izvijestiti Poslodavac/ravnatelj.

#### **Članak 32.**

U slučaju nenazočnosti radnika na radnom mjestu duže od pet uzastopnih dana, Poslodavac se obvezuje osigurati sredstva i zamjenu za odsutnog radnika.

### ***Noćni rad***

#### **Članak 33.**

Rad između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.

### **Članak 34.**

Poslodavac je dužan prije donošenja odluke o radnom vremenu, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada do kojeg je došlo uslijed više sile, prethodno se savjetovati sa radničkim vijećem tj. sa sindikalnim povjerenikom ako radničko vijeće nije utemeljeno.

## **VI. ODMORI I DOPUSTI**

### ***Stanka***

#### **Članak 35.**

Odmor u toku rada (stanka) svakodnevno traje 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Radnicima koji rade na poslovima odgojno obrazovnog rada, a kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, ravnatelj će to vrijeme uračunati u okviru ukupnog godišnjeg zaduženja.

### ***Odmor između dva uzastopna radna dana***

#### **Članak 36.**

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

### ***Tjedni odmor***

#### **Članak 37.**

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, Poslodavac mu je dužan osigurati korištenje tjednog odmora tijekom slijedećeg tjedna.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način utvrđen stavkom 3. ovog članka, radnik ima pravo na plaću za taj dan uvećanu za rad na dan tjednog odmora kao i uvećanje plaće za prekovremeni rad.

### ***Godišnji odmor***

#### **Članak 38.**

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju od najmanje četiri tjedna što iznosi 20 radnih dana u svakoj kalendarskoj godini.

Maloljetni radnik ima prvo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana u svakoj kalendarskoj godini.

#### **Članak 39.**

Radnik koji se prvi puta zaposli ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

Privremena nesposobnost za rad, vojna služba ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustvovanja s rada, ne smatra se prekidom radnog odnosa u smislu stavka 1. ovog članka.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora /razmjerni dio godišnjeg odmora/ u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu.

#### Članak 40.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 radnih dana, dodaju dani godišnjeg odmora prema pojedinačno određenim mjerilima:

a) s obzirom na složenost poslova

- poslovi za koje je uvjet OŠ/NSS/KV/VKV.....2 dana
- poslovi za koje je uvjet SSS.....3 dana
- poslovi za koje je uvjet VŠS.....4 dana
- poslovi za koje je uvjet VSS..... 5 dana

b) s obzirom na dužinu radnog staža

- do 5 godina radnog staža.....1 dan
- od 5,1 do 10 godina radnog staža.....2 dana
- od 10,1 do 15 godina radnog staža.....4 dana
- od 15,1 do 20 godina radnog staža.....5 dana
- od 20,1 do 25 godina radnog staža.....6 dana
- od 25,1 do 30 godina radnog staža.....7 dana
- od 30,1 do 35 godina radnog staža.....8 dana
- više od 35 godina radnog staža.....9 dana

c) s obzirom na uvjete rada

- obavljanje poslova koji su vezani uz buku, neujednačenu temperaturu, vlagu (spremačica, pralja, švelja, kuharica, ekonom, vozač, domar).....2 dana
- obavljanje poslova koji su vezani uz kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelji, stručni suradnici, tajnik, voditelj i radnik u računovodstvu, ravnatelj).....3 dana

- d) s obzirom na posebne socijalne uvjete
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom.....2 dana
  - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete po još.....1 dan
  - samohranom roditelju malodobnog djeteta.....3 dana
  - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu.....3 dana
  - radniku invaliditetom.....2 dana
- e) prema navršenim godinama starosti:
- do 30 godina.....2 dana
  - od 30 do 40 godina.....3 dana
  - više od 40 do 50 godina.....4 dana
  - više od 50 do 60 godina.....5 dana
  - iznad 60 godina.....6 dana

Radnici po kriterijima iz stavka 1. ovog članka mogu koristiti najviše 32 dana godišnjeg odmora.

Radnik kojem nedostaje do 5 godina radnog staža za ostvarivanje prava na starosnu mirovinu ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana, neovisno o broju dana iz stavka 1. a) do e) ovog članka.

#### **Članak 41.**

Prigodom utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote i nedjelje, te blagdani i neradni dani.

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

#### **Članak 42.**

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela, a ako to dopušta narav posla i organizacija rada može se odobriti korištenje godišnjeg odmora i u više dijelova u dogovoru sa radnikom.

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

Drugi dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski ili posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio

do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Radnik ima pravo koristiti tri dana godišnjeg odmora po vlastitoj želji, uz obvezu da o tome izvijesti neposrednog rukovoditelja, najmanje tri dana ranije.

#### **Članak 43.**

Prigodom utvrđivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, Poslodavac će voditi računa o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge.

O planu korištenja godišnjeg odmora Poslodavac će se savjetovati sa radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom najkasnije do 30.06. tekuće godine.

#### **Članak 44.**

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora Poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

U slučaju prijekne potrebe Poslodavac može zatražiti da radnik odgodi ili prekine korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova.

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

U slučaju iz stavka 2. ovog članka Poslodavac je dužan radniku nadoknaditi troškove odgode ili prekida korištenja godišnjeg odmora.

Troškovi iz stavka 4. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Iz opravdanih razloga radnik može podnijeti zahtjev Poslodavcu za izmjenu plana korištenja godišnjeg odmora, odnosno već izdane odluke iz stavka 1. ovog članka o korištenju godišnjeg odmora.

#### **Članak 45.**

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

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca, a za dane neiskorištenog godišnjeg odmora. 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.

#### ***Plaćeni dopust***

#### **Članak 46.**

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

- sklapanja braka	5 dana
- sklapanje braka djeteta	2 dana
- rođenje ili posvojenje djeteta	5 dana
- smrt bračnog ili izvanbračnog supružnika, djeteta, djeteta izvanbračnog supružnika, smrti posvojenika, roditelja radnika ili posvojitelja, očuha ili maćehe, skrbnika, staratelja unuka	5 dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika	3 dana
- smrti člana šire obitelji (stric, strina, teta, tetak, ujak, ujna)	1 dan
- selidbe radnika u istom mjestu stanovanja	1 dan
- selidbe radnika u drugo mjestu stanovanja	2 dana
- teške bolesti člana uže obitelji (roditelja i djece)	3 dana
- otklanjanja posljedica elementarne nepogode koja ja neposredno zadesila radnika	5 dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste	2 dana
-dobrovoljnom davatelju krvi za svako davanje	2 dana
- sudski poziv	1 dan
- za nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama	1 dan
-za polaganje stručnog ispita prvi puta	7 dana
- za polaganje stručnog ispita drugi puta	3 dana
- sistematskog pregleda	1 dan
-kada je zbog obiteljske situacije potrebna nazočnost radnika	1 dan.

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

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste neposredno nakon darivanja krvi, a ako to nije moguće, dani plaćenog dopusta koristiti će se u dogovoru sa ravnateljem.

O namjeri dobrovoljnog darivanja krvi, radnik je dužan ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje 3 dana unaprijed.

#### **Članak 47.**

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

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

Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe ima pravo na plaćeni dopust u slijedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 1 dan i za završni rad 2 dana.

#### **Članak 48.**

Radnik može koristiti plaćeni dopust iz članka 46. ovog Ugovora isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnosti iz članka 46. ovog Ugovora nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, osim u slučaju smrtnog slučaja ili dobrovoljnog davanja krvi.

#### **Članak 49.**

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

### ***Neplaćeni dopust***

#### **Članak 50.**

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust u toku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 5 radnih dana za pripremanje i polaganja ispita u srednjoj školi,
- 10 radnih dana za polaganje ispita u višoj školi ili fakultetu,
- 5 radnik dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima,
- 2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja, posebnih znanja i vještima (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.),
- 5 radnih dana za pružanje osobne skrbi članovima obitelji i članove istog kućanstva.

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

Ako to okolnosti zahtijevaju, neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti radniku u trajanju dužem od 30 radnih dana.

#### **Članak 51.**

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

Izuzetno iz stavka 1. ovog članka, radniku kojem se odobri pravo na neplaćeni dopust iz čl. 50. stavka 1. alineje 5. ne odjavljuje se iz obveznog osiguranja.

Ako se radnik u skladu sa odlukom o neplaćenom dopusti pravodobno ne vrati na rad u Ustanovu, ugovor o radu se raskida s danom kada je radni odnos stavljen u mirovanje zbog korištenja neplaćenog dopusta.

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

## **VII. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE**

### **Plaća**

#### **Članak 52.**

Plaću radnika čini osnovna bruto plaća i dodaci na plaću.

Osnovnu bruto plaću radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak predstavlja umnožak osnovice za izračun plaće i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi, uvećan za iznos dodatka na radni staž odnosno 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodaci na plaću su dodaci za rad u posebnim situacijama i dodaci za posebne i otežane uvjete rada.

Za razdoblje u kojem radnik ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom i ovim Ugovorom radnik ima pravo na naknadu plaće.

#### **Članak 53.**

Plaća i ostala materijalna prava radnika iskazuju se u bruto iznosu, a porez, prirez i doprinose obračunava i uplaćuje Poslodavac u skladu s propisima.

#### **Članak 54.**

Potpisnici ovog Ugovora suglasni su:

- da se danom potpis ovog Ugovora primjenjuje osnovica za izračun plaće za javne službenike i namještenike u visini od 902,08 eura bruto, a
- od 01. siječnja 2024. godine primjenjuje osnovica za izračun plaće za javne službenike i namještenike u visini od 947,18 eura bruto sa primjenom kod obračuna i isplate plaće za prosinac 2023. godine.

#### **Članak 55.**

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

Poslodavac je dužan na zahtjev radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika predočiti dokaze o uplaćenim doprinosima za mirovinsko i zdravstveno osiguranje radnika.



## Članak 56.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.  
Plaća se isplaćuje do najkasnije 15-tog dana u mjesecu za pretekli mjesec.  
Ako 15-ti pada u praznik ili neradni dan, plaća se isplaćuje prethodnog dana.  
Poslodavac će radniku, prigodom isplate plaće, uručiti pisani izračun plaće.  
Radnik ima pravo izabrati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.  
Na zahtjev radnika Poslodavac je obavezan iz plaće radnika obustavljati sindikalnu članarinu, i druge obveze radnika podmirivati sukladno odredbama važećih propisa.

## Članak 57.

### **Koeficijenti složenosti radnih mjesta**

Potpisnici Ugovora utvrđuju da su nazivi radnih mjesta i koeficijenti složenosti poslova kako slijedi:

Ravnatelj predškolske ustanove od 251 do 850 djece	VSS	2,505
Ravnatelj predškolske ustanove od 251 do 850 djece	VŠS	2,130
<b>Radna mjesta I. vrste</b>		
Stručni suradnik-pedagog, psiholog, defektolog, logoped, edukacijski rehabilitator – izvrsni savjetnik	VSS	2,081
Stručni suradnik pedagog, psiholog, defektolog, logoped, edukacijski rehabilitator-savjetnik	VSS	1,948
Stručni suradnik- pedagog, psiholog, defektolog, logoped, edukacijski rehabilitator-mentor	VSS	1,788
Stručni suradnik, pedagog, psiholog, defektolog, logoped, edukacijski rehabilitator-sa stručnim ispitom	VSS	1,599
Stručni suradnik- pedagog, psiholog, defektolog, logoped, edukacijski rehabilitator-bez stručnog ispita	VSS	1,357
Odgojitelj, stručni suradnik – izvrsni savjetnik	VSS	2,081
Odgojitelj, stručni suradnik- savjetnik	VSS	1,948
Odgojitelj, stručni suradnik - mentor	VSS	1,788
Odgojitelj, magistar radnog i predškolskog odgoja, sa stručnim ispitom	VSS	1,599
Odgojitelj/rehabilitator, stručni suradnik	VSS	1,599
Odgojitelj, stručni suradnik bez stručnog ispita	VSS	1,357
Profesor tjelesne i zdravstvene kulture	VSS	1,599
Učitelj – bez odgovarajuće vrste obrazovanja	VSS	1,360
Stručni radnici u posebnim/kraćim programima	VSS	1,357
Viša medicinska sestra, magistra sestrinstva zdravstveni voditelj s položenim stručnim ispitom	VSS	1,599
Fizioterapeut	VSS	1,599

Tajnik	VSS	1,599
Voditelj računovodstva	VSS	1,599
Stručnjak zaštite na radu	VSS	1,599
<b>Radna mjesta II. vrste</b>		
Odgojitelj – izvrsni savjetnik	VŠS	1,859
Odgojitelj -savjetnik	VŠS	1,706
Odgojitelj -mentor	VŠS	1,614
Odgojitelj sa položenim stručnim ispitom	VŠS	1,490
Odgojitelj –bez stručnog ispita	VŠS	1,187
Fizioterapeut	VŠS	1,490
Učitelj – bez odgovarajuće vrste obrazovanja	VŠS	1,187
Viša medicinska sestra/zdravstveni voditelj s položenim stručnim ispitom	VŠS	1,490
Viša medicinska sestra – bez stručnog ispita	VŠS	1,187
Tajnik	VŠS	1,490
Voditelj računovodstva	VŠS	1,490
Stručnjak zaštite na radu	VŠS	1,490
<b>Radna mjesta III. vrste</b>		
Odgojitelj	SSS	1,404
Medicinska sestra sa dodatnim pedagoškim obrazovanjem	SSS	1,404
Medicinska sestra	SSS	1,264
Suradnik u predškolskom odgoju	SSS	1,210
Njegovatelj	SSS	1,186
Financijski referent	SSS	1,331
Administrativno-računovodstveni radnik	SSS	1,130
Ekonom	SSS	1,130
Pomoćnik u nastavi	SSS	0,941
Voditelj kuhinje	KV,VKV,SSS	1,130
Kuhar	SSS	1,064
Domar/ložač/voditelj postrojenja za loženje	SSS	1,130
Domar/ložač	SSS	1,064
<b>Radna mjesta IV. vrste</b>		
Pomoćni kuhar	NSS, OŠ	0,825
Servirka/švelja/pralja	NSS, OŠ	0,825
Spremačica	NSS, OŠ	0,825
Pomoćni radnik za njegu skrb i pratnju	NSS, OŠ	0,825

### ***Dodaci na plaću za rad u posebnim situacijama***

#### **Članak 58.**

Osnovna plaća radnika povećati će se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

- za rad noću	40 %
- za prekovremeni rad	50 %
- za rad subotom	35 %

- za rad nedjeljom	50 %
- za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene Zakonom	50 %
- za rad u drugoj smjeni	10 %
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata	10%

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

Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom i za rad na dan Uskrsa, radnik ima pravo na naknadu plaće koja mu pripada kada ne radi na te dane i plaću uvećanu za 50 %.

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

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada odgojitelja i drugih stručnih radnika iznad norme neposrednog odgojno obrazovnog rada s djecom (preko 5,5 sati neposrednog rada), odnosno ostvareni sati rada ostalih radnika iznad 40 sati tjedno.

Svaki prekovremeni sat odgojitelja i stručnog suradnika odrađen preko 5,5 sati neposrednog rada uvećava se za 50 %. Ukoliko u dogovoru s Poslodavcem umjesto plaćenog prekovremenog rada koristi slobodne dane obračun se vrši na način da se 1 odrađeni prekovremeni sat računa kao 1,5 sat redovnog rada i dijeli sa 5,5 sati kako bi se dobio broj slobodnih sati na koje radnik ostvaruje pravo.

Radnik će u dogovoru s ravnateljem odlučiti kada će koristiti slobodne dane s osnove prekovremenog rada ili će ostvariti uvećanje plaće s tog osnova, o čemu se vodi pisana evidencija.

Ostalim radnicima, ukoliko s osnove prekovremenog rada umjesto uvećanja plaće koriste slobodne dane, mogu koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = jedan sat i trideset minuta redovnog sata rada).

Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu Poslodavca, koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom (treća smjena) dijelu dana po osam sati u smjeni.

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

### ***Uvećanje plaće s osnove dodatak za poslove s posebnim i otežanim uvjetima rada***

#### **Članak 59.**

Osnovna plaća radnika uvećati će se:

- odgojiteljima koji rade u odgojnim grupama s većim brojem djece od propisanog Državno pedagoškim standardom  
za.....10%,

- odgojiteljima koji vode posebne ili alternativne programe (rano učenje stranog jezika, sportski, glazbeni, likovni, dramsko-scenski dr.)za.....10%,
- odgojiteljima za rad sa djecom koja imaju lakše razvojne i zdravstvene teškoće ili rade s identificiranom darovitom djecom (bez asistenta) za svaki sat neposrednog rada plaća mu se uvećava za.....5%
- odgojiteljima za rad s djecom koja imaju teže razvojne teškoće bez asistenta u grupi, za svaki sat neposrednog rada plaća mu se uvećava za.....7%
- kada odgojitelj obavlja voditeljske poslove .....3%
- odgojitelju za rad sa spojenim grupama kada broj djece prelazi broj utvrđen Državno pedagoškim standardom za .....10%
- rad na poslovima stručnog tima za poslove u većem obimu od propisanog Državno pedagoškim standardom za.....10%
- radniku koji radi na poslovima prehrane, održavanja čistoće objekata, pranja, šivanja, nabave, grijanja i održavanja prostora po nalogu nadređene osobe u većem obimu od propisanog Državno pedagoškim standardom, odnosno da se taj posao provodi odlukom poslodavca utvrđuje se dodatak na koeficijent složenosti poslova od..... 10%
- radniku koji zbog odsutnosti radnika obavlja pomoćno tehničke poslove koji se, zbog specifičnosti posla, moraju odraditi po nalogu ravnatelja i ne trpe odgodu te ih nije moguće odraditi prekovremenim radom za dane provedene na radu u takvim organizacijskim uvjetima za..... 5%
- radniku koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada (distribucija i manipulacija teretima, spremanje posebnih obroka za djecu sa zdravstvenim teškoćama, radovi na visini, izloženost fizikalnim i kemijskim štetnostima, vremenskim uvjetima) utvrđuje se dodatak na koeficijent složenosti poslova za.....8%.

#### **Članak 60.**

Za vrijeme obavljanja poslova na zimovanju, odnosno ljetovanju gdje proces rada zahtijeva angažiranje i odgovornost odgojitelja 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 koje organizira Ustanova uz prethodno pribavljenu suglasnost nadležnog Upravnog odjela Grada Gospića.

### **Članak 61.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca u sljedećim slučajevima:

- korištenja godišnjeg odmora,
- korištenja plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika,
- ako radnik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, do provođenja tih mjera, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu s potrebama Poslodavca,
- obrazovanja i osposobljavanja sindikalnih povjerenika i povjerenika zaštite na radu,
- sindikalnom povjereniku i članu radničkog vijeća kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih Zakonom ili ovim Ugovorom,
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom ili pravilnikom Ustanove.

### **Članak 62.**

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, odnosno za invalide rada prvih 7 dana, pripada mu naknada plaće u visini 90% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos radnikove plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu, pripada mu naknada u visini 100% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječan iznos radnikove plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

### **Članak 63.**

Za dane službenog izostanka s rada, organiziranog sistematskog pregleda, dobrovoljnog davanja krvi, traženja zaposlenja tijekom otkaznog roka, te u drugim slučajevima kada nije drugačije određeno, radniku pripada naknada plaće kao da je radio uz normalni učinak sa pripadajućim stalnim dodacima.

### **Članak 64.**

Naknada plaće koju radniku isplaćuje Poslodavac isplaćuje se zajedno s plaćom.

## VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

### *Prigodna godišnja nagrada - regres za godišnji odmor*

#### **Članak 65.**

Radnik ima pravo na prigodnu novčanu nagradu/regres za godišnji odmor najmanje u visini 200,00 eura kao neoporezivi iznos za te svrhe sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Visinu novčane nagrade u većem iznosu od iznosa utvrđenog stavkom 1. ovog članka donosi gradonačelnik svojom odlukom.

Radnik koji ostvari pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ima pravo na isplatu regresa razmjerno broju dana godišnjeg odmora koji će koristiti.

Regres iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Ukoliko je radniku, prije prestanka radnog odnosa isplaćen regres, Poslodavac nema pravo od radnika tražiti vraćanje isplaćenog iznosa regresa.

#### **Članak 66.**

### *Prigodna godišnja nagrada - božićnica*

Radnik ima pravo na prigodnu novčanu nagradu - **božićnicu**.

Odluku o visini prigodne nagrade iz stavka 1. ovog članka donosi gradonačelnik.

Pravo na isplatu božićnice ima svaki radnik koji je u radnom odnosu kod Poslodavca na dan 24. prosinca.

### *Otpremnina radi odlaska u mirovinu*

#### **Članak 67.**

Radniku koji odlazi u mirovinu (starosnu, prijevremenu, invalidsku, obiteljsku) pripada pravo na isplatu otpremnine 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.

Radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, može se, na njegov zahtjev, uz posebno zaključen sporazum između ravnatelja i radnika isplatiti stimulatívna otpremnina radi odlaska radnika prije navršanih 65 godina života u prijevremenu starosnu mirovinu.

Radnik ima pravo na stimulatívnu otpremninu iz stavka 2. ovog članka u iznosu od 35% njegove neto plaće utvrđene ovim Ugovorom za ukupni radni staž.

Otpremnina iz stavka 1. ili 3. ovog članka isplaćuje se radniku najkasnije posljednjeg dana radnog odnosa kod Poslodavca.

## **Solidarne pomoći**

### **Članak 68.**

Svaki radnik, odnosno u posebnim slučajevima njegova obitelj, ima pravo na novčanu pomoć u sljedećem slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja rada u visini od 1.990,84 eura neto,
- smrti radnika.....u neoporezivom iznosu,
- smrti supružnika, djeteta ili roditelja.....u neoporezivom iznosu,
- bolovanja dužeg od 90 dana (jednom godišnje).....u neoporezivom iznosu,
- nastanka teške invalidnosti radnika, djece i supružnika radnika.....  
.....u neoporezivom iznosu.

Radnik ima pravo jednom godišnje na novčanu pomoć u sljedećim slučajevima:

- rođenja djeteta radnika u visini .....jedne proračunske osnovice,
- nabave medicinskih pomagala i pokriće participacije pri kupnji neophodno potrebnih lijekova u inozemstvu u visini.....jedne proračunske osnovice,
- za uklanjanje posljedica elementarne nepogode u visini do najviše.....dvije proračunske osnovice.

## **Dnevnice, troškovi noćenja i prijevozni troškovi na službenom putu**

### **Članak 69.**

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji po nalogu Poslodavca, pripada mu dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, kao i puni iznos hotelskog računa za spavanje (do razine hotela s tri zvjezdice).

Pravo na dnevnicu i naknadu troškova prijevoza za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuje se na način kako je to propisano za korisnike državnog proračuna.

Radniku pripada puna dnevnicu za svakih 24 sata provedenih na službenom putovanju, odnosno za vrijeme provedeno na službenom putovanju u trajanju od 12 do 24 sata.

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju u trajanju više od 8 a manje od 12 sati radniku pripada pola dnevnice.

Za odlazak izvan mjesta rada, radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje najmanje 24 sata prije putovanja u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

Ukoliko radnik koristi svoje vlastito prijevozno sredstvo čije korištenje nije odobreno ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte putnim nalogom odobrenog prijevoznog sredstva.

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.

## ***Naknada troškova prijevoza na posao i s posla***

### **Članak 70.**

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

Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnika ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza na istu udaljenost na tom području ili 0,27 eura po prijeđenom kilometru.

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

Prijevozni troškovi na posao i s posla isplaćuje se onim radnicima koji su od mjesta prebivališta do mjesta rada udaljeni od 2 do 50 km.

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

Ukoliko radnik koristi službeno vozilo za dolazak i odlazak sa posla, nema pravo na naknadu troškova prijevoza.

Svi radnici dužni su službi za kadrovske poslove na posebnom obrascu dostaviti podatke kao i svaku promjenu podataka o prebivalištu odnosno boravištu te ostale podatke potrebne za obračun naknade troškova prijevoza.

Naknada troškove prijevoza za dolazak i odlazak s posla isplaćuju se jednom mjesečno prilikom isplate plaće, a prema stvarnom broju dolazaka na posao.

Radnici koji su zbog opisa posla primorani na povratak na radno mjesto, npr. odgajatelji koji obavljaju dužnosti vezane za suradnju s roditeljima, edukacije, radni dogovori i ostala zaduženja po godišnjoj konkretizaciji rada, te ostali radnici prema potrebi, imaju pravo na naknadu troška prijevoza ponovnog dolaska.

## ***Terenski dodatak***

### **Članak 71.**

Radnik ima pravo na terenski dodatak kada 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 u visini neoporezivog iznosa sukladno odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.

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

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.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.



## ***Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe***

### **Članak 72.**

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Odluku o odobravanju uporabe vlastitog automobila u službene svrhe donosi ravnatelj.

## ***Kolektivno osiguranje***

### **Članak 73.**

Poslodavac je dužan radnike kolektivno osigurati od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, te za vrijeme provedeno dolaskom na posao i odlaskom s posla.

## ***Jubilarna nagrada***

### **Članak 74.**

Radniku će se isplatiti jubilara nagrada za neprekidni rad u predškolskoj ustanovi Grada Gospića, odnosno njenim pravnim prednicima i to za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 i svakih narednih 5 godina u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Poslodavac je dužan jubilaru nagradu isplatiti radniku slijedeći mjesec od mjeseca ostvarivanja prava.

Iznimno, ako radniku prestaje rad kod Poslodavca, a ostvario je pravo na jubilaru nagradu, nagrada će se isplatiti radniku ili njegovim nasljednicima, sljedećeg mjeseca po prestanku rada.

## ***Dar djeci***

### **Članak 75.**

U prigodi Sv. Nikole radniku će se isplatiti dar za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

## ***Prigodni godišnji dar - Uskrsnica***

### **Članak 76.**

Radnik ima pravo na isplatu godišnjeg dara u naravi – **uskrsnice**.

Odluku o visini godišnjeg dara u naravi iz stavka 1. ovog članka donosi gradonačelnik.

## ***Prigodna godišnja nagrada***

### **Članak 77.**

Radniku se može isplatiti godišnji neoporezivi primitak za ostvarene rezultate rada sukladno Pravilniku o porezu na dohodak. Kriteriji za isplatu godišnje nagrade utvrđuju se Pravilnikom o dodjeli godišnje nagrade koji donosi Poslodavac uz suglasnost Sindikata.

## **XI. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU**

### **Članak 78.**

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

Poslodavac mora poduzeti sve zakonske mjere za zaštitu života te sigurnosti radnika uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu i pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida u skladu s posebnim propisima.

### **Članak 79.**

Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i o sigurnosti i zdravlju drugih radnika i osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurala ustanova, te osposobljenošću koju je stekao svojim obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem.

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, osima ako je po posebnim propisima ili pravilima struke, bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi ili imovine.

### **Članak 80.**

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

- biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenja 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,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike na rad na siguran način.

### **Članak 81.**

Radnici imaju pravo jednom u dvije godine na sistematski pregled u vrijednosti od 133,00 eura, po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznoga zdravstvenog osiguranja,

a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz osnovne mreže zdravstvene djelatnosti, prema odluci poslodavca.

Sistematski pregled iz stavka 1. ovog članka provodi se s ciljem zaštite zdravlja, te se nalazi i uvjerenja dobivena tim pregledom ne mogu koristiti u svrhu provjere i utvrđivanja radne sposobnosti radnika.

Pravo na sistematski pregled iz stavka 1. ovog članka nema radnik koji je u istom razdoblju upućen od strane poslodavca na obvezni liječnički pregled sukladno posebnim propisima.

Na dan obavljanja sistematskog pregleda radnik ima pravo na plaćeni dopust kako je to utvrđeno čl. 46. stavkom 1. alineje 17. kao i na prijevozne troškove od mjesta stanovanja do mjesta zdravstvene ustanove u visini karte mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza. Ako radnik za odlazak na sistematski prijevoz koristi vlastiti automobil refundirati će mu se troškovi visine karte javnog prijevoza.

## **X. ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA**

### **Članak 82.**

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

### **Članak 83.**

Zabranjeno je uznemiravanje radnika tijekom rada.

Pod uznemiravanjem se podrazumijeva svako ponašanje prema radniku koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

### **Članak 84.**

Uznemiravanje tijekom 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.

Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja poslodavca, nadređenih i podređenih, suradnika i svake treće osobe s kojom radnik redovit dolazi u doticaj u tijeku rada ili u svezi s radom.

### **Članak 85.**

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

### **Članak 86.**

Za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz postupak zaštite dostojanstva radnika nadležna je od ravnatelja ovlaštena osoba, koju on opunomoći temeljem suglasnosti radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća.

Radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća o zaprimljenom prijedlogu za imenovanje osobe za zaštitu dostojanstva radnika moraju se očitovati u roku od 8 dana od dana zaprimanja prijedloga za imenovanje ovlaštene osobe za provođenje postupka zaštite dostojanstva.

Ukoliko se radničko vijeće ili sindikalni povjerenik ne očituju u roku navedenom u stavku 2. ovog članka, smatra se da su suglasni s navedenim prijedlogom.

Ukoliko se radničko vijeće ili sindikalni povjerenici s pravima i obvezama radničkog vijeća protive prijedlogu Poslodavca, Poslodavac je dužan predložiti novu osobu nadležnu za zaštitu dostojanstva u roku od 8 dana od dana zaprimanja protivljenja radničkog vijeće ili sindikalnog povjerenika, ako ni tada Radničko vijeće odnosno sindikalni povjerenik ne da suglasnost, ravnatelj donosi odluku o imenovanju.

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

Radnik podnosi prijavu o uznemiravanju pisanom pritužbom.

Osoba zadužena za provođenje postupka zaštite dostojanstva je dužna, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprječavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije sljedećeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnijeta da se o pritužbi očituje, o čemu se sastavlja zapisnik koji radnik potpisuje.

Ako se ocijeni da je to potrebno, provest će i druge radnje radi utvrđivanja činjeničnog stanja (suočavanje, saslušavanje svjedoka i dr.).

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

### **Članak 87.**

O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik temeljem kojeg ravnatelj vrtića, ako utvrdi postojanje uznemiravanja, predlaže mjere zaštite dostojanstva radnika.

Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od 8 dana od dana primitka pisane pritužbe.

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

#### **Članak 88.**

Kada ovlaštena osoba za provođenje postupka zaštite dostojanstva utvrdi da uznemiravanje postoji, ovisno o okolnostima slučaja uznemiravanja, može poduzeti odnosno predložiti ravnatelju neku od sljedećih radnji odnosno mjera za zaštitu dostojanstva radnika:

- izmijeniti raspored rada određenih radnika ako to priroda posla dozvoljava,
- razmještaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru,
- pisano upozoriti radnika koji je izvršio uznemiravanje uz najavu mogućnosti njegova oštrijeg sankcioniranja, u skladu s propisima,
- pokrenuti stegovni postupak odnosno otkazati ugovor oradu.

#### **Članak 89.**

U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od osobe koja nije u radnom odnosu u Ustanovi, ravnatelj može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja, poduzeti sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim poslodavcem;
- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanje konkretnih mjera predviđenih propisima kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje;
- obavijestiti nadležnu policijsku postaju.

### **XI. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**

#### **Članak 90.**

Sva rješenja o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obvezno se, u pisanom obliku i s obrazloženjem, dostavljaju radniku s poukom o pravnom lijeku.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako poslodavac u roku 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz st. 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev za zaštitu povrijeđenog prava.

Odlučujući o prigovoru radnika na rješenje iz stavka 1. ovog članka, ravnatelj ili druga ovlaštena osoba ili tijelo ovlašteno za rješavanje po prigovoru, dužni su prethodno

razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to radnik u podnijetom prigovoru zahtjeva.

#### **Članak 91.**

Rokovi iz članka 90. ovog Ugovora ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

#### **Članak 92.**

Dostavljanje rješenja, odluka, obavijesti i drugih pismena i akata iz stavka 1. članka 90. Ugovora u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku.

Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici sam slovima naznačiti dan prijema.

Radniku se rješenje, odluka, obavijest može dostaviti i putem pošte, na adresu koju je prijavio Poslodavcu.

U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, odnosno ukoliko radnik Poslodavcu nije prijavio promjenu svoje adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Poslodavca.

Istekom roka od 8 (osam) dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči, dostava se smatra izvršenom.

## **XII. DJELOVANJE I UVJETI ZA RAD SINDIKATA**

#### **Članak 93.**

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja utvrđenih u Ustavu RH, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

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.

#### **Članak 94.**

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

Sindikat je dužan obavijestiti Poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

### **Članak 95.**

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

Pored broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. ovog članka Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku 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. ovog članka može koristiti u mjeri u kojoj bitno ne remeti rokove i radne procese u kojima sudjeluje.

### **Članak 96.**

Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost, niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

### **Članak 97.**

Svaka ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalnih dužnosti smatra se ozljedom na radu.

### **Članak 98.**

Pri donošenju odluke važne za položaj radnika, Poslodavac se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim predstavnikom Sindikata o namjeravanoj odluci i mora mu, pravodobno dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj radnika.

Važnim odlukama iz stavka 1.ovog članka smatraju se osobito odluke:

- o promjenama u unutarnjem ustrojstvu Ustanove,
- donošenje Pravilnika o radu,
- o planu i mjerama zapošljavanja, premještanju i otkazu,
- o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- o mjerama u svezi zaštite radnika,
- o uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada,
- o rasporedu radnog vremena,
- planu godišnjih odmora.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može, najdulje u roku od osam dana od dana dostave odluke iz stavka 2. ovog članka, Poslodavcu dati primjedbe.

Sindikalni povjerenik ima pravo prisustvovati sjednicama Upravnog vijeća, a ravnatelj Ustanove dužan mu je dostaviti poziv s materijalom za sjednicu.

Poslodavac je dužan razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke, te sindikalnom povjereniku dostaviti odgovor na primjedbe.

Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ovog članka o savjetovanju sa sindikalnim povjerenikom ili drugim predstavnikom sindikata ništetna je.

### **Članak 99.**

Poslodavac je dužan, bez naknade, za rad Sindikata osigurati najmanje sljedeće uvjete:

- prostoriju za sindikalni rad u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa, interneta i dr. raspoloživih tehničkih pomagala 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 oblika pritiska i na drugim mjestima, po odluci sindikata,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, a po potrebi i drugih davanja preko isplatnih lista u računovodstvu, odnosno prigodom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a na temelju pisane izjave člana Sindikata (pristupnica isl.) i uputa Sindikata,
- svaki mjesec nakon obračuna plaće Sindikatu dostaviti iznos ukupno uskraćene članarine i pojedinačno uskraćene članarine svakog člana Sindikata kojem dostavlja izvješće.

### **Članak 100.**

Kad Sindikat zamjenjuje radničko vijeće on preuzima sva njegova prava i ovlasti u skladu sa Zakonom o radu.

Ako kod poslodavca djeluje više Sindikata, a Sindikati se ne dogovore o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze iz stavka 1. ovog članka, spor će se riješiti odgovarajućom primjenom odredbi Zakona o radu o izborima za radničko vijeće.

## **XIII. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA**

### **Članak 101.**

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 102.**

Postupak mirenja pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorne strane.

### **Članak 103.**

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

Mirenje je uspjelo, ako obje 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.



#### **Članak 104.**

Troškove mirenja podmiruje poslodavac.

### **XIV. ŠTRAJK**

#### **Članak 105.**

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 106.**

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 107.**

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

#### **Članak 108.**

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 109.**

Štrajkom rukovodi štrajkački odbor Sindikata.

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

### **Članak 110.**

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 111.**

Poslodavac i Sindikat sporazumno izrađuju i donose Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme 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 112.**

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.

## **XV. TUMAČENJE UGOVORA**

### **Članak 113.**

Ugovorene strane, u roku od 30 dana od dana zaključenja ovog Ugovora, osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje ovog Ugovora.

Svaka ugovorena strana imenuje po dva predstavnika i njihove zamjenike.

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 slijedećoj 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 ovom Ugovorom.

### **Članak 114.**

Komisija donosi svoje odluke većinom glasova svih članova.

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.

Tumačenja komisije obvezna su i dostavljaju se podnositelju zahtjeva za tumačenje i drugoj strani.

#### **Članak 115.**

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

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

#### **Članak 116.**

Sjedište komisije je u sjedištu poslodavca.

### **XVI. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE**

#### **Članak 117.**

Ovaj Ugovor sklapa se na neodređeno vrijeme.

#### **Članak 118.**

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 15 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženim izmjenama ili dopunama Ugovora u daljnjem roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

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

#### **Članak 119.**

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 120.**

Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kada ga potpišu ovlaštene predstavnici Sindikata i ovlaštene predstavnici Poslodavca.

### Članak 121.

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

### Članak 122.

Poslodavac je dužan uskladiti svoje akte s odredbama ovog Ugovora.

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

### Članak 123.

Ugovorne strane su sporazumne da danom stupanja na snagu ovog Ugovora prestaju važiti odluke Poslodavca koje se odnose na obračun i isplatu plaća i drugih materijalnih prava 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 124.

Ovaj Ugovor primjenjuje se od dana potpisivanja, osim članka 54. stavka 1. alineje 2. Ugovora koji se primjenjuje kod obračuna i isplate plaće za prosinac 2023. godine.

Ugovor će nakon potpisivanja biti objavljen u Službenom glasniku Grada Gospića.

### Članak 125.

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.

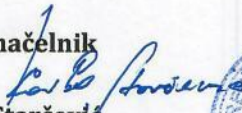
### Članak 126.

Ovaj Ugovor sastavljen je u sedam primjeraka, od kojih svaka ugovorna strana zadržava po tri primjerka, a jedan primjerak dostavlja se nadležnim tijelima.

GRAD GOSPIĆ

Gradonačelnik

Karlo Starčević

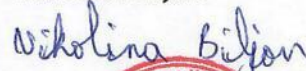


SINDIKAT OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE

Sindikalna podružnica Dječji vrtić Pahuljica, Gospić

Sindikalna povjerenica po punomoći

Nikolina Biljan



KLASA: 601-01/23-01/17

URBROJ: 2125-1-02-23-01

Gospić, 24. Studenog 2023. godine