

GRAD RIJEKA, Korzo 16 u Rijeci, zastupan po gradonačelniku Marku Filipoviću
(u daljnjem tekstu: Grad)

SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE, Danteov trg 5 u Puli, zastupan po predsjednici Marini Cvitić

SINDIKAT OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE, Trg kralja Petra Krešimira IV. 2 u Puli, zastupan po predsjednici Božici Žilić
(u daljnjem tekstu: Sindikat)

sklopili su

KOLEKTIVNI UGOVOR

za zaposlene u Dječjem vrtiću Rijeka, Dječjem vrtiću Sušak i Dječjem vrtiću More

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora, te prava i obveze iz rada i po osnovi rada radnika zaposlenih u Dječjem vrtiću Rijeka, Dječjem vrtiću Sušak i Dječjem vrtiću More (u daljnjem tekstu: Ustanova) čiji je osnivač i vlasnik Grad.

Ovaj Ugovor primjenjuje se neposredno na sve radnike.

Članak 2.

Pod pojmom Sindikat, u smislu ovoga Ugovora, podrazumijevaju se Sindikat Istre, Kvarnera i Dalmacije i Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske.

Pod pojmom Poslodavac, u smislu ovoga Ugovora, podrazumijeva se Ustanova koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

Pod pojmom radnika, u smislu ovoga Ugovora, podrazumijeva se fizička osoba koja je u radnom odnosu u Ustanovi na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim i skraćanim radnim vremenom te osoba koja je u radnom odnosu kao pripravnik.

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se na radnika neposredno i obvezno, osim u slučajevima kada su pojedina pitanja za radnike povoljnije uređena drugim propisima ili općim aktom.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Ugovorom primjenjuju se drugi propisi ili opći akti.

Članak 4.

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

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

- mirnog rješavanja sporova.

Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključivanja Ugovora, jedna od ugovornih 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 izmjenu Ugovora.

Članak 5.

Ugovorne strane obvezuju se osigurati pravilnu primjenu i poštivanje odredbi ovog Ugovora.

Članak 6.

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

II. RADNI ODNOSI

Članak 7.

Radni odnosi u Ustanovi uređuju se sukladno propisima iz područja predškolskog odgoja i obrazovanja, općim propisima o radu i Pravilnikom o radu Ustanove.

Radnici se primaju na rad u na temelju natječaja, odnosno sukladno zakonu.

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

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

Iznimno, radnik se može primiti na rad bez objavljivanja natječaja u slučajevima propisanim Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 8.

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

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.

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

- radi zamjene privremeno nenazočnog radnika do njegovog povratka na rad,
- radi obavljanja poslova na provedbi programa predškolskog odgoja i obrazovanja ograničenog trajanja i u drugim slučajevima određenim zakonskim propisima.

Članak 9.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Po zasnivanju radnog odnosa radniku se mogu provjeriti stručne i radne sposobnosti probnim radom u trajanju od tri mjeseca, što se ugovara u ugovoru o radu.

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

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

Članovi Povjerenstva moraju imati najmanje isti stupanj i istu vrstu stručne spreme ili potrebna stručna znanja radi provođenja praćenja rada radnika čije se radne i stručne sposobnosti prate.

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

Otkazni rok traje sedam dana u slučaju otkaza zbog nezadovoljavanja na probnom radu.

Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu mora biti u pisanom obliku i obrazložen. Ako poslodavac radniku otkaz iz prethodnog stavka ovoga članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Članak 10.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Poslodavac može zaposliti kao pripravnika, sukladno Zakonu.

Ugovor o radu zaključuje se s radnikom pripravnikom za radno mjesto na koje je raspoređen i za koje se stručno osposobljava za samostalan rad.

Članak 11.

Na pripravnike – odgojitelje i stručne suradnike u Ustanovi primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program stažiranja u skladu sa Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 12.

Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom. Pripravnik mora dobiti ispitni program.

Prije polaganja stručnog ispita prvi put pripravnik ima pravo na plaćeni dopust.

Članak 13.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvome pokušaju ima pravo polagati još jednom i ako ni tada ne položi, Poslodavac mu može redovito otkazati ugovor.

Poslodavac je dužan snositi troškove prvog polaganja pripravničkog ispita. Troškove drugog polaganja pripravničkog ispita snosi sam pripravnik.

III. STRUČNO USAVRŠAVANJE

Članak 14.

Radnici su obvezni za vrijeme trajanja radnog odnosa stručno se usavršavati i osposobljavati za obavljanje poslova radnog mjesta na koje su raspoređeni.

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

Sredstva za provedbu stručnog usavršavanja osiguravaju se financijskim planom Ustanove za svaku kalendarsku godinu, samo za usavršavanje i osposobljavanje radnika na kojeg ga je uputio poslodavac za potrebe radnog mjesta na kojem je raspoređen.

IV. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 15.

Puno radno vrijeme radnika u Ustanovi je četrdeset sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka. Dnevno radno vrijeme odgojno-obrazovnih radnika u neposrednom radu s djecom, stručnih suradnika te zdravstvenog voditelja određuje se sukladno državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe.

Dnevno radno vrijeme svih radnika je osam sati.

Članak 16.

Ugovor o radu može se sklopiti na nepuno radno vrijeme.

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

Članak 17.

Prekovremenim radom, kada je rad radnika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat neposrednog rada odgojitelja i odgojitelja rehabilitatora duži od broja propisanih dnevnih radnih sati neposrednog rada s djecom, odnosno svaki sat rada ostalih radnika duži od 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom, nedjeljom, blagdanom i praznikom.

Poslodavac je dužan radniku prije početka prekovremenog rada uručiti pisani nalog o potrebi za takvim radom, a ako ga priroda prijekne potrebe u tome onemogućava, poslodavac je dužan pisani zahtjev uručiti radniku u roku od sedam dana od dana od kada je prekovremeni rada radniku usmeno naložen.

Umjesto povećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada).

Radnik može koristiti slobodne radne dane iz stavka 2. ovoga članka u dogovoru sa ravnateljem.

Odgojitelju se prekovremeni rad može priznati samo ako je izvršio sva svoja redovna zaduženja.

Članak 18.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednoga razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 19.

Svi radnici s punim radnim vremenom u Ustanovi imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta.

Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu od najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju od 30 minuta.

Stanka se ubraja u radno vrijeme.

Ukoliko priroda posla ne omogućava stanku tijekom rada (odgojno-obrazovni radnici) Poslodavac će vrijeme stanke uračunati u radno vrijeme.

Članak 20.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset i četiri sata radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Članak 21.

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 (dane) tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti, naknadno se koristi u dogovoru sa ravnateljem.

Članak 22.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, odnosno 20 radnih dana do najviše 30 radnih dana.

Najkraćem trajanju godišnjeg odmora određenim prethodnim stavkom ovoga članka pribrajaju se dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

- a) prema stručnom znanju potrebnom za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen:
 - radna mjesta za koje je uvjet VSS prema ranije važećim propisima/
uvjet magistra struke ili stručnog specijaliste4 radna dana
 - radna mjesta za koje je uvjet VSS prema ranije važećim propisima/
uvjet sveučilišnog ili stručnog prvostupnika.....3 radna dana
 - radna mjesta za koje je uvjet SSS, VKV i KV 2 radna dana
 - radna mjesta za koje je uvjet PKV i NKV.....1 radni dan.

- b) prema dužini radnog staža:
 - od 5 do 10 godina2 radna dana
 - od 10 do 14 godina3 radna dana
 - od 15 do 19 godina4 radna dana
 - od 20 do 24 godina5 radnih dana
 - od 25 do 29 godina6 radnih dana
 - od 30 do 35 godina7 radnih dana
 - sa više od 35 godina8 radnih dana

- c) posebni socijalni uvjeti:
 - roditelj, posvojitelj ili skrbnik
s jednim maloljetnim djetetom2 radna dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku
za svako daljnje maloljetno dijete.....1 radni dan
 - samohranom roditelju djeteta do 15 godina1 radni dan
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta
s teškoćama u razvoju,
bez obzira na ostalu djecu3 radna dana
 - osobe sa invaliditetom 2 radna dana

- d) prema uvjetima rada
 - rad na poslovima s posebnim uvjetima rada..... 2 radna dana

Članak 23.

Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 22. ovoga Ugovora, za svaki mjesec trajanja neprekidnog radnog odnosa, u slučaju:

- a) ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, nije stekao pravo na godišnji odmor, jer nije proteklo šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa ili
- b) ako mu radni odnos prestane tijekom godine.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Članak 24.

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

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

Članak 25.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora koji donosi Poslodavac.

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

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora Poslodavac donosi za svakog radnika odluku kojom utvrđuje vrijeme ukupnog trajanja i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, Poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika.

Radnik može koristiti godišnji odmor u pravilu u dva dijela, osim ako se s Poslodavcem ne dogovori drugačije.

Ako se godišnji odmor koristi u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 2 tjedna u neprekidnom trajanju pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 tjedna i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

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

Godišnji odmor radnik mora koristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.

Iznimno, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim teškoćama u razvoju 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.

Članak 26.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 27.

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

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

Članak 28.

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

Troškovima iz stavka 4. 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 do visine neoporezivog iznosa.

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

Članak 29.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine do najviše 10 radnih dana za sljedeće slučajeve:

1. sklapanje braka ili sklapanje životnog partnerstva..... 5 radnih dana
2. rođenje djeteta ili posvojenje djeteta..... 5 radnih dana
3. smrti člana uže obitelji (dijete, supružnik, životni partner, roditelji, brat, sestra, pastorak, posvojenik, unuk, očuh, maćeha) 5 radnih dana

4. smrt člana šire obitelji (djed, baka, roditelji supružnika).....	2 radna dana
5. selidbe.....	2 radna dana
6. teške bolesti užeg člana obitelji.....	3 radna dana
7. proglašenja elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika.....	3 radna dana
8. sudjelovanje na kulturnim i sportskim priredbama.....	1 radni dan
9. polaganje stručnog ispita odgojno-obrazovnih radnika (prvi put)	10 radnih dana
10. polaganje stručnog ispita ostalih radnika.....	5 radnih dana
11. dobrovoljno darivanje krvi.....	2 radna dana
12. sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti.....	2 radna dana
13. na poziv suda.....	1 radni dan

Iznimno, radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka koristi se u vrijeme ili neposredno nakon nastanka okolnosti na pisanu molbu radnika.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, u slučaju teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, zaposlenik ne mora koristiti sve dane plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s Poslodavcem.

Dobrovoljni darivatelj krvi ima pravo na plaćeni dopust za svako dobrovoljno davanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste kalendarske godine iskoristio po drugim osnovama, a za svako dobrovoljno darivanje krvi kao prvi dan plaćenog dopusta računa se dan kad je radnik dao krv te prvi sljedeći radni dan, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, dani plaćenog dopusta mogu se koristiti naknadno u dogovoru s Poslodavcem.

Pod darivanjem krvi iz stavka 1. točke 11. ovoga članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

Pravo na plaćeni dopust iz stavka 1. točke 5. ovoga članka, radnik ostvaruje na temelju potvrde nadležnog tijela o prijavi odnosno promjeni boravišta ili prebivališta.

Plaćeni dopust s osnove prirodne nepogode odobrava se i koristi radi sanacije štete nastale na imovini radnika, a koristi se u razdoblju otklanjanja posljedica navedene štete.

Pod pojmom dijete, u smislu ovoga članka smatra se i maloljetno i punoljetno dijete.

Ako okolnosti iz stavka 1. ovoga članka nastupe u vrijeme odsutnosti radnika s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

Ako okolnosti iz stavka 1. točke 3. i 4. ovoga članka nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće radnik može nastaviti korištenje godišnjeg odmora samo uz suglasnost Poslodavca.

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

Razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Na zahtjev Poslodavca, radnik je dužan dostaviti odgovarajuću dokumentaciju kao dokaz opravdanosti korištenja plaćenog dopusta.

Članak 30.

Ravnatelj može radniku na njegov pisani zahtjev, odobriti neplaćeni dopust do 30 dana. Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obavezno navode pravne posljedice neplaćenog dopusta (odjava sa mirovinskog i zdravstvenog osiguranja).

Članak 31.

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

- njega člana uže obitelji,
- izgradnja ili popravak kuće ili stana,
- liječenje na vlastiti trošak,
- školovanje ili druge osobne potrebe.

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

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 32.

Poslodavac je dužan primjenjivati propise s područja zaštite na radu i osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu te provoditi sve mjere zaštite na radu i ispunjavati svoje obveze u području zaštite zdravlja i života zaposlenih, propisne općim propisom zaštite na radu.

Poslodavac je obavezan osigurati da su mjesta rada koja se koriste u svakom trenutku sigurna, održavana, prilagođena za rad i u ispravnom stanju, u skladu s pravilima zaštite na radu.

Poslodavac je obavezan obavješćivati i savjetovati se s radnicima, odnosno njihovim predstavnicima o pitanjima zaštite na radu u skladu s općim propisom zaštite na radu i općim propisima o radu.

Članak 33.

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 koji su mu na poslu osigurani.

Radnik, koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog svog postupka u odnosu na druge radnike i mora uživati 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 i imovine.

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

Članak 34.

Kod Poslodavca radnici između sebe mogu birati povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu kod Poslodavca provodi se u skladu s općim propisom zaštite na radu i s općim propisom o radu.

Povjerenici radnika zaštite na radu biraju između sebe koordinatora povjerenika zaštite na radu u skladu s općim propisom zaštite na radu.

Za obnašanje dužnosti povjerenika zaštite na radu ima pravo na naknadu plaće sukladno općem propisu zaštite na radu.

Članak 35.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu obavezan je poticati radnike i druge osobe na rad na siguran način, na upotrebu osobnih zaštitnih sredstava, te svojim ponašanjem i načinom rada dati primjer radnicima i drugim osobama u primjeni pravila na siguran način.

Članak 36.

Poslodavac je obavezan osnovati Odbor zaštite na radu sukladno općem propisu zaštite na

radu.

Članak 37.

Radnik ima pravo na poštovanje i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.

Osobnost i dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojim radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

U ostvarenju ovog prava Poslodavac i Sindikat obvezuju se u Ustanovi promicati odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe radnika, te svako neželjeno ponašanje i postupke kojim se takvi odnosi narušavaju, opisati, prepoznati, spriječiti i sankcionirati.

Članak 38.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika na temelju rase ili etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Članak 39.

Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika u tijeku rada.

Uznemiravanje je svako diskriminirajuće ponašanje prema radnicima s ciljem povrede dostojanstva radnika koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće i uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu osobe dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 40.

Radnik ima pravo na ulaganje pritužbe vezano uz zaštitu dostojanstva.

Poslodavac je dužan imenovati osobu odnosno dvije osobe različitog spola ukoliko zapošljava više od 75 radnika, koje su osim njega ovlaštene primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac odnosno ovlaštena osoba iz stavka 2. ovoga članka dužna je najkasnije u roku 8 dana oddana dostave pismene pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

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

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

Za vrijeme prekida rada iz stavka 4. i 5. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

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

VII. PLAĆA, DODACI NA PLAĆU I NAKNADA PLAĆE

Članak 41.

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

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada. Plaća i naknada plaće isplaćuje se u novcu.

Plaću radnika čine osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Članak 42.

Osnovna plaća je plaća koju radnik ostvaruje za obavljanje poslova radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu za redovan rad u punom radnom vremenu za razdoblje od jednog mjeseca.

Osnovna plaća radnika je umnožak koeficijenta za obračun plaće radnog mjesta za koje je radnik sklopio ugovor o radu i osnovice za obračun plaće.

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

Ako radnik radi u nepunom radnom vremenu, pripada mu plaća razmjerno radnom vremenu na koje je zaposlen.

Pod pojmom „osnovna plaća“ smatra se plaća u brutoiznosu.

Članak 43.

Radnik ima pravo na dodatak za radni staž u iznosu 0,5 % na osnovnu plaću za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodatak iz stavka 1. ovoga članka primjenjuje se od prvog dana sljedećeg mjeseca.

Pod radnim stažem smatra se radni staž ostvaren temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi i koji se prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja.

U radni staž uračunava se i radni staž ostvaren u inozemstvu, pod uvjetom da se isti u Republici Hrvatskoj prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i drugih država ili se radi o stažu ostvarenom u zemljama Europske unije odnosno Europskog gospodarskog prostora nakon 1. srpnja 2013. godine.

Zaposleniku se za rad u nepunom radnom vremenu radni staž računa kao da je radio u punom radnom vremenu.

Članak 44.

Osnovica za obračun plaće utvrđuje se u iznosu od 947,18 eura bruto.

Koeficijenti za obračun plaće radnog mjesta utvrđeni su u Tablici koja se nalazi u privitku ovoga Ugovora i čini njegov sastavni dio (Privitak 1).

Članak 45.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika uplatiti obustavu kredita uvjetovanog administrativnom zabranom, zakonskog uzdržavanja, sindikalne članarine i obustave temeljem pogodnosti koje je sindikat ugovorio za svoje članove, bez naplaćivanja naknade radniku ili bilo kojoj drugoj strani.

Članak 46.

Pripravniku, koeficijent složenosti poslova radnog mjesta na kojem je raspoređen, umanjuje se za 10%.

Članak 47.

Obračunata osnovna plaća radnika uvećava se za stalni dodatak temeljem akademskog naziva

i stupnja u slučaju:

- ako radnik ima stečen magisterij znanosti – za 8 %
- ako radnik ima stečen doktorat znanosti – za 15 %.

Stalni dodatak iz stavka 1. ovoga članka obračunava se pod uvjetom da isti nije uvjet za radno mjesto na kojem radnik radi i ako je u funkciji poslova radnog mjesta na kojem radnik radi, a priznaje se od dana donošenja pisane odluke ravnatelja Ustanove.

Ravnatelj ustanove i voditelj Centra predškolskog odgoja izuzet je od dodataka iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 48.

Odgojitelju koji kao redovan rad provodi verificirani poseban program ranog učenja stranog jezika, glazbeni, likovni, dramsko-scenski, informatički, sportski program, program ritmike i plesa, ekološki program te program održivog razvoja ili drugi program sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe, osnovna plaća uvećat će se za 10% za ostvareni neposredni rad sa djecom.

Članak 49.

Odgojitelji koji rade u odgojno-obrazovnim skupinama s redovitim programom u koje je upisano dijete ili više djece s teškoćama u razvoju s Rješenjem Zavoda za socijalni rad, imaju pravo na uvećanje plaće za 5% za ostvareni neposredni rad s djecom.

Uvećanje plaće iz stavka 1. ovoga članka ne primjenjuje se na odgojitelje koji rade u skupinama uz podršku rehabilitatora-odgojitelja ili pomoćnog radnika za njegu, skrb i pratnju djece.

Članak 50.

Osnovna plaća radnika, uvećat će se za odrađene sate rada:

- za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom150%
- za rad nedjeljom50%
- za prekovremeni rad50%
- za rad noću40%
- za rad subotom25%
- za smjenski rad.....10%
- za dvokratni rad10%

Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju, osim dodatka za smjenski rad i dodatka za dvokratni rad.

Radom u smjeni u smislu ovoga članka smatra se rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni. Uvećanje plaće za smjenski rad iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se kao postotno uvećanje dnevne zarade toga dana za obavljanje poslova u drugoj smjeni.

Rad u drugoj smjeni iz stavka 3. ovoga članka isključivo je rad radnika koji se provodi naizmjenično u drugoj smjeni u vremenu od 11:00 do 19:00 sati ili od 14:00 do 21:30 ili od 14:00 do 22:00 sata.

Dvokratnim radom u smislu ovoga članka smatra se redovan rad radnika koji je prema utvrđenom radnom vremenu kod poslodavca organiziran tako da radnik posao ne obavlja dnevno u kontinuitetu, nego tijekom jednog dana u dva različita termina, s tim da je prekid rada između tih termina duži od 90 minuta. Uvećanje plaće za dvokratni rad iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se kao postotno uvećanje dnevne zarade za radni dan u kojem je radnik radio dvokratno.

Sudjelovanje u radu odgojiteljskog vijeća, stručnih aktiva, održavanje roditeljskih sastanaka i individualnih konzultacija za roditelje ne smatraju se osnovom za ostvarivanje prava na uvećanje plaće za dvokratni rad iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 51.

Osnovna plaća odgojitelju kojega je ravnatelj Ustanove zadužio da uz redovno obavljanje poslova na koji je raspoređen, obavlja i poslove vođenja Podcentra predškolskog odgoja, uvećat će

se samo za dane rada, i to kako slijedi:

- do 3 skupine2%
- od 4 do 6 skupina4%
- 7 i više skupina6%.

U većim objektima gdje je za poslove vođenja Podcentra predškolskog odgoja zaduženo više odgojitelja, uvećanje se obračunava prema broju skupina koje dotični vodi.

O pravu i obvezi iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj donosi odgovarajuću odluku.

Članak 52.

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,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca,
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti temeljem članka 29. ovoga Ugovora,
- prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik ne odgovara,
- i drugih slučajeva utvrđenih zakonom i ovim Ugovorom.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, odnosno najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za radnika.

Članak 53.

Ako radnik, pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen, po nalogu ravnatelja, obavlja poslove i zadaće odsutnog radnika dulje od 30 dana, ima pravo u obračunu plaće na koeficijent složenosti radnog mjesta čije poslove obavlja ako je to za njega povoljnije, za cijelo vrijeme obavljanja tih poslova.

O pravu i obvezi iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj donosi odgovarajuću odluku.

Članak 54.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana na teret poslodavca, pripada mu naknada plaće u visini 85 % njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili u visini 85 % njegove mjesečne plaće isplaćene u mjesecu neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za radnika.

Bolovanja na teret HZZO isplaćuju se sukladno pravilima HZZO-a.

VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Jubilarna nagrada

Članak 55.

Radniku se isplaćuje jubilara nagrada za ukupan neprekidni radni staž u ustanovama Grada Rijeke, odnosno njegovim pravnim prednicima, i to za navršениh:

- 10 godina - u visini 1,25 osnovice,
- 15 godina - u visini 1,50 osnovice,
- 20 godina - u visini 1,75 osnovice,
- 25 godina - u visini 2 osnovice,
- 30 godina - u visini 2,50 osnovice,
- 35 godina - u visini 3 osnovice,

- 40 godina - u visini 4 osnovice,
- 45 godina i više – u visini 5 osnovica.

Osnovica za jubilarnu nagradu iz stavka 1. ovoga članka iznosi neto 238,90 eura.

Jubilarna nagrada isplaćuje se sljedećeg mjeseca nakon što radnik ostvari pravo na jubilarnu nagradu.

Prekidom radnog staža iz stavka 1. ovoga članka smatra se prekid duži od 8 dana.

Mirovanje radnog odnosa ne smatra se prekidom radnog odnosa niti prekidom radnog staža ali se vrijeme mirovanja radnog odnosa ne uračunava u neprekidni staž iz stavka 1. ovoga članka.

Jubilarna nagrada radniku zaposlenom na nepuno radno vrijeme utvrđuje se i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Članak 56.

Radniku pripada pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora u punom iznosu neovisno da li rade u punom ili nepunom radnom vremenu, a radniku koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca ostvaruje isplatu regresa kod jednog poslodavca. Radniku koji radi u dvije ili više Ustanova, regres isplaćuje samo jedna Ustanova i to po prethodnom dogovoru tih Ustanova.

Regres iznosi 300,00 eura.

Regres se isplaćuje jednokratno najkasnije do 15. srpnja tekuće godine, a radnicima koji se kasnije zaposle ili nisu u to vrijeme na poslu zbog duljeg bolovanja, korištenja roditeljskog dopusta i sličnih razloga, regres se isplaćuje naknadno temeljem odluke o korištenju godišnjeg odmora.

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

Članak 57.

Radniku pripada pravo na isplatu prigodne nagrade za božićne blagdane (božićnica) u punom iznosu neovisno rade li u punom ili nepunom radnom vremenu, a radniku koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu božićnice od jednog poslodavca. Radniku koji radi u dvije ili više Ustanova, prigodnu nagradu za božićne blagdane (božićnicu) isplaćuje samo jedna Ustanova i to po prethodnom dogovoru tih Ustanova.

Pravo na božićnicu pripada svim radnicima koji su na Božić (25. prosinca) u radnom odnosu kod poslodavca, osim radnicima kojima na taj dan prava i obveze iz rada ili u svezi s radom miruju.

Božićnica iznosi 300,00 eura.

Članak 58.

Svakom radniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi Dana sv. Nikole u punom iznosu neovisno radi li u punom ili nepunom radnom vremenu, a radnici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu dara od jednog poslodavca. Radniku koji radi u dvije ili više Ustanova, dar u prigodi Dana sv. Nikole isplaćuje samo jedna Ustanova i to po prethodnom dogovoru tih Ustanova.

Isplata dara iz stavka 1. ovoga članka izvršit će se u cijelosti jednokratno, najkasnije do 6. prosinca tekuće godine.

Pravo na dar iz stavka 1. ovoga članka ostvaruju roditelji/posvojitelji/skrbnici koji su zaposleni u ustanovi na dan 6. prosinca tekuće godine.

Dar u prigodi Dana sv. Nikole iznosi 100,00 eura.

Članak 59.

Radniku pripada pravo na isplatu prigodne nagrade za uskršnje blagdane, u punom iznosu, neovisno radi li u punom ili nepunom radnom vremenu, a radniku koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, ostvaruje isplatu uskrsnice kod jednog poslodavca. Radniku koji radi u dvije ili više Ustanova, prigodnu nagradu za uskršnje blagdane (uskrsnicu) isplaćuje samo

jedna Ustanova i to po prethodnom dogovoru tih Ustanova.

Pravo na godišnju nagradu za uskršnje blagdane pripada svim radnicima koji su na Uskrs po Gregorijanskom kalendaru u radnom odnosu kod poslodavca, osim radnicima kojima na taj dan prava i obveze iz rada ili u svezi s radom miruju.

Uskrsnica iznosi 100,00 eura.

Članak 60.

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

- smrti supružnika, djeteta i roditelja, u neto iznosu od 441,44 eura, a koja se isplaćuje jednokratno,
- nastanka teške invalidnosti (70% i više) radnika, maloljetne djece ili supružnika radnika, u neto iznosu od 441,44 eura, a koja se isplaćuje jednokratno,
- bolovanja dužeg od 90 dana, u neto iznosu od 441,44 eura koja se isplaćuje jednom godišnje,
- rođenja ili posvojenja svakog djeteta, u neto iznosu od 220,72 eura,
- za operativne zahvate, nabavu lijekova i ortopedskih pomagala (koje nije pokriveno osnovnim i dopunskim osiguranjem), uz mišljenje nadležnog liječnika, radniku se nadoknađuje trošak u visini plaćenog iznosa, a najviše u visini neto iznosa do 441,44 eura, i to jednom godišnje.

Nastanak invalidnosti radnika, supružnika i maloljetnog djeteta utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

Pravo na jednokratnu pomoć u slučaju nastanka invalidnosti maloljetnog djeteta radnik ostvaruje ako je kod maloljetnog djeteta utvrđen teži (stupanj III) ili teški invaliditet (stupanj IV), a ostvaruje se dostavom jednog od sljedećih pravomoćnih rješenja nadležne službe:

- rješenje o pravu na doplatak za djecu i/ili rješenje o pravu na inkluzivni dodatak za dijete s težim ili teškim invaliditetom (Hrvatski zavod za socijalni rad),
- rješenje o pravu na dopust radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje),
- rješenje o pravu na rad s polovicom punoga radnog vremena radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje; do 8. godine i nakon 8. godine života djeteta),
- rješenje o pravu na osobnu invalidninu ili rješenje o pravu na inkluzivni dodatak (Hrvatski Zavod za socijalni rad),
- rješenje o pravu na doplatak za pomoć i njegu ili rješenje o pravu na inkluzivni dodatak (Hrvatski Zavod za socijalni rad).

Pod pojmom "nabava lijekova" podrazumijeva se nabava lijekova koji se nalaze na listi lijekova Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, a koji nisu pokriveni u cijelosti ili djelomično osnovnim i dopunskim zdravstvenim osiguranjem, već ih radnik mora sam platiti. Pod pojmom "nabava lijekova" ne podrazumijeva se nabava vitaminskih i ostalih preparata i dodataka prehrani.

Pomoć iz ovog članka isplaćuje se najkasnije u roku od 30 dana od dana podnošenja dokumentiranog zahtjeva odnosno od dana dostave konačnog rješenja nadležnog tijela.

Članak 61.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja rada, u neto iznosu 1.765,74 eura,
- smrti radnika - u neto iznosu od 882,87 eura.

Članak 62.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od dvije osnovice za obračun plaće radnika iz članka 43. ovoga Ugovora u bruto iznosu, koja je važeća na zadnji dan rada prije odlaska u mirovinu, a isplaćuje se s isplatom posljednje plaće odnosno naknade plaće, a najkasnije mjesec dana po prestanku radnog odnosa.

Članak 63.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje, pripada mu naknada troškova prijevoza, dnevnice i naknada iznosa troškova smještaja.

Dnevnicu za službena putovanja u Republici Hrvatskoj iznosi 26,55 eura po danu, a obračunava se na način propisan posebnim propisom o porezu na dohodak.

Radnik ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje 12 sati ili više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje 8 sati ili više od 8 sati, a manje od 12 sati, za što se uzima u obzir ukupan broj sati provedenih na putu, od polaska na službeno putovanje do povratka sa službenog putovanja.

Ako je na službenom putu, na teret poslodavca osiguran jedan obrok (ručak ili večera), iznos dnevnice se umanjuje za 30 %, odnosno za 60 % ako su osigurana dva obroka (ručak i večera).

Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje prije odlaska na put u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

Iznimno od stavka 3. i 4. ovoga članka, radniku upućenom na službeno putovanje sa djecom Ustanove sukladno propisanom planu i programu/kurikulumu u mjestu izvan sjedišta Ustanove, a koje traje najmanje 8 sati, bez obzira na osiguranu prehranu i smještaj, isplaćuje se iznos pune dnevnice.

Ako radnik koristi prijevozno sredstvo čije korištenje poslodavac nije odobrio nalogom za službeno putovanje, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte, odnosno troškova prijevoznog sredstva odobrenog putnim nalogom.

Članak 64.

Radnik koji vodi djecu na višednevne aktivnosti izvan dječjeg vrtića, a na koje ga je uputio poslodavac sukladno propisima i aktima Ustanove, ima pravo na jednokratnu naknadu zbog povećane odgojno-obrazovne odgovornosti za djecu tijekom navedenih aktivnosti i to u iznosu od 6,64 eura neto po danu višednevne aktivnosti.

Članak 65.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla (u daljnjem tekstu: naknada troškova prijevoza) u krugu od prve do četvrte zone javnog prijevoza, pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra (pješačka ruta).

Ako je od prebivališta odnosno boravišta zaposlenika do mjesta rada organiziran javni prijevoz, zaposlenik ima pravo na naknadu troška godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte.

Radnik je dužan dokazati mjesto stvarnog stanovanja (prebivalište/boravište) te se Poslodavcu pisano izjasniti o načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza na početku kalendarske godine, odnosno tijekom kalendarske godine, ako dođe do promjene načina korištenja toga prava, ili ako dođe do promjene prebivališta odnosno boravišta radnika.

Radniku se naknada troškova prijevoza isplaćuje najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec, s time da se neće isplatiti za dane godišnjeg odmora, rodiljnog i roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik više od dva radna dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji za dolazak i odlazak s posla stvarno koristi javni prijevoz i za koji je kupljena karta javnog prijevoza ima pravo na naknadu troška prijevoza u visini cijene kupljene karte (na ime i prezime radnika), neovisno o udaljenosti između njegovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada.

Radnik koji ima prebivalište izvan četvrte zone javnog prijevoza, ima pravo na naknadu troškova u visini cijene kupljene karte (na ime i prezime radnika), odnosno potvrde prijevoznika, ali najviše do iznosa od 200,00 eura mjesečno u oba slučaja.

Pod javnim prijevozom, u smislu ovoga članka, smatra se mjesni i međumjesni prijevoz koji se međusobno ne isključuju, a koji radniku omogućuju redoviti dolazak na posao i redoviti povratak s posla.

Redoviti dolazak na posao i redoviti povratak s posla osigurava onaj javni prijevoznik kod kojeg je vozni red organiziran na način da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog

vremena radnika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu radnika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta.

Ako je od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada organiziran javni prijevoz iz stavaka 8. i 9. ovoga članka od više prijevoznika, a koji prometuju na toj relaciji, naknada troškova prijevoza će se isplaćivati u visini koja je povoljnija za poslodavca.

Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza, naknada troškova prijevoza isplatit će se u visini od 0,18 eura po prijeđenom kilometru, uvećano za troškove mostarine i tunelarine (uz predočenje ispisa elektroničke naplate cestarine – ENC na ime radnika i za odgovarajući dolazak na posao i povratak s posla), kao i u slučaju naknade troškova prijevoza radniku u dane kada organizirani javni prijevoz ne prometuje, a ako se troškovi mostarine i/ili tunelarine ne mogu odvojiti od troškova cestarine, radnik ima pravo na naknadu cjelokupnog iznosa troška, uz predočenje ispisa elektroničke naplate cestarine – ENC-a HAC-a i AZM-a na njegovo ime.

Udaljenost se u smislu ovoga članka utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://www.google.com/maps> i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz stavka 1. ovoga članka, kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka.

Članak 66.

Ako ravnatelj radniku pisanom odlukom odobri korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadić će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa prema poreznim propisima.

Članak 67.

Radniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

Posebним ugovorom zaključenim između radnika i Poslodavca uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 68.

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

Članak 69.

Radniku kojem nedostaju najviše dvije godine života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ne može prestati radni odnos, bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka rada po sili zakona.

Članak 70.

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

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

Radnik kojemu nedostaje najviše dvije godine života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ima pravo na osnovnu mjesečnu plaću dosadašnjeg radnog mjesta, ako je to za njega povoljnije.

U slučaju da nema slobodnog radnog mjesta u Ustanovi, primjenjuje se odredba Zakona o radu o osobno uvjetovanom otkazu.

Članak 71.

Naknada plaće koja radniku s invaliditetom pripada od dana završetka prekvalifikacije ili

dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može biti manja od iznosa osnovne plaće radnog mjesta na koje je radnik bio raspoređen u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

Članak 72.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije Poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove sukladno Zakonu o radu, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa utvrđenog člankom 73. stavkom 1. ovoga Ugovora.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka koji neopravdano odbije zaposlenje na ponuđenim mu poslovima nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 73.

Radnik kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog gospodarskih, tehnoloških, organizacijskih ili osobno uvjetovanih razloga ima pravo na otpremninu u visini 40% njegove bruto prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu neprekidnog rada kod Poslodavca odnosno njegovog pravnog prednika.

Izuzetno od stavka 1. ovoga članka, radnik kojem Poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog određenih trajnih promjena u zdravstvenom stanju koje je utvrdilo nadležno tijelo (smanjenje radne sposobnosti za više od polovice u odnosu na zdravog radnika iste ili slične razine obrazovanja) i koje se ne mogu otkloniti liječenjem, a uzrokovane su bolešću, ima pravo na otpremninu u visini od 50% njegove bruto prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu neprekidnog rada kod Poslodavca odnosno njegovog pravnog prednika.

Pravo na otpremninu iz stavaka 1. i 2. ovoga članka radnik stječe pod uvjetom da je u radnom odnosu kod Poslodavca neprekidno najmanje dvije godine.

Pravo na otpremninu iz stavka 1. i 2. ovoga članka ne ostvaruje radnik kojem radni odnos prestaje zbog skrivljenog ponašanja radnika, te ako neopravdano odbije zaposlenje na ponuđenim mu poslovima.

Otpremnina iz stavaka 1. i 2. ovoga članka isplatiti će se radniku s isplatom zadnje plaće, a najkasnije mjesec dana po prestanku radnog odnosa.

Na ukupan iznos otpremnine iz stavaka 1. i 2. ovoga članka primjenjuje se ograničenje otpremnine utvrđeno Zakonom o radu.

U prosječnu mjesečnu plaću iz ovoga članka, kao osnovica za izračun otpremnine ne ulaze primici u naravi.

Radniku koji je u mjesecima koji ulaze u osnovicu za izračun otpremnine bio na bolovanju, u osnovicu za izračun otpremnine ulazi plaća koju bi radnik ostvario da je radio.

Radniku koji u mjesecima koji ulaze u osnovicu za izračun otpremnine nije radio zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili ovim Ugovorom, te je primao neke druge naknade plaće (za godišnji odmor, plaćeni dopust, državni blagdan), u osnovicu za izračun otpremnine ulaze i te naknade plaće.

Članak 74.

Otkazni rokovi radniku utvrđuju se sukladno Zakonu o radu.

Članak 75.

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

Članak 76.

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

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,

- odbijanja izvršavanja radnih obveza i naloga ravnatelja,
- neopravdanog nedolaska na posao i samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada poslodavca,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
- 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, zlorababe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovo šikaniranje,
- zlorabote korištenja bolovanja,
- diskriminacije prema suradnicima ili korisnicima usluga Dječjeg vrtića.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

IX. PRAVA, OBVEZE I OVLAŠTI SINDIKATA, SINDIKALNIH POVJERENIKA I SINDIKALNIH PREDSTAVNIKA

Članak 77.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava s područja sindikalnog organiziranja što su utvrđena Ustavom Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim Ugovorom.

Sindikat se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovom Ugovoru.

Članak 78.

Ugovorne strane obvezuju se na partnerski odnos što podrazumijeva uzajamno uvažavanje i poštivanje, te kontinuiranu suradnju.

Članak 79.

Sindikalni povjerenik kod Poslodavca ne smije biti spriječen ili ometan ako djeluje u skladu sa Zakonom, drugim propisima i ovim Ugovorom.

Sindikat je dužan pisanim putem obavijestiti Poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika te njihovim ovlastima.

Članak 80.

Ako u Ustanovi nije utemeljeno radničko vijeće, sva njegova prava i obveze u skladu sa Zakonom o radu preuzima jedan ili više sindikalnih povjerenika (sindikalno vijeće), o čemu odlučuje Sindikat.

Broj sindikalnih povjerenika, odnosno članova sindikalnog vijeća s pravima iz stavka 1. ovoga članka, ne može biti veći od broja članova radničkog vijeća da je ono utemeljeno.

Svaki sindikalni povjerenik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na šest radnih sati tjedno uz naknadu plaće u vrijeme trajanja mandata.

Sindikalnom povjereniku (odgojno-obrazovnom radniku), koji je zaposlen u Ustanovi na puno radno vrijeme, smanjuju se tjedne obveze za 6 sati u ostalim poslovima.

Sindikalni povjerenik koji nije preuzeo ovlasti radničkog vijeća ima pravo na dva radna sata tjedno uz naknadu plaće u vrijeme trajanja mandata.

Sindikalnom povjereniku (odgojno-obrazovnom radniku) iz stavka 5. ovoga članka koji je zaposlen u Ustanovi na puno radno vrijeme, smanjuju se tjedne obveze za 2 sata u ostalim poslovima.

Obveze iz radnog odnosa sindikalnog povjerenika iz ovoga članka uređuju se pisanim sporazumom zaključenim između Sindikata i Poslodavca.

Članak 81.

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

Sindikalnog povjerenika kod Poslodavca, za vrijeme obnašanja sindikalne dužnosti i 6 mjeseci po njegovom isteku, ne može se bez suglasnosti nadležnog tijela Sindikata:

- otkazati ugovor o radu,
- utvrditi kao višak zaposlenih,
- premjestiti ga na nepovoljnije radno mjesto.

Članak 82.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada te o zauzetim stajalištima stavovima dužan se u roku od 15 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva, izvijestiti Sindikat.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev, u roku od osam dana, i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnih interesa radnika.

Članak 83.

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, Poslodavac se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom o namjeravanoj odluci i mora mu pravodobno dostaviti odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj zaposlenih.

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

- donošenju pravilnika o radu,
- planu te razvoju i politici zapošljavanja i otkazu,
- rasporedu radnog vremena,
- mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu, te

sve druge odluke za koje je Zakonom o radu ili ovim Ugovorom propisano sudjelovanje Sindikata u njihovu donošenju.

Sindikalni povjerenik je dužan, najduže u roku od osam dana od dostave odluke, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od pet dana, dostaviti Poslodavcu svoje očitovanje. Ako se ne očituju, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

Poslodavac je dužan razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 84.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika u vrijeme i na način koji ne šteti radu Poslodavaca.

Poslodavac treba sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za socijalni položaj radnika.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku zaposlenih radnika.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz rada te o zauzetim stajalištima u roku od 15 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva, izvijestiti Sindikat.

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

Članak 85.

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

O namjeri povratka na rad, osoba iz stavka 1. ovoga članka treba obavijestiti Poslodavca najkasnije 30 dana prije prestanka funkcije.

Prestanak radnog odnosa i povrat na rad uređuje se pisanim sporazumom zaključenim između osobe iz stavka 1. ovoga članka i Poslodavca.

Članak 86.

Sindikalni povjerenici u Ustanovi 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 djelatnosti 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.

Članak 87.

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

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

Članak 88.

Najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživaju zaštitu iz Zakona i ovoga Ugovora određuje se prema članku 80. stavku 2. ovoga Ugovora.

Članak 89.

Kada sindikalni povjerenik, odnosno sindikalno vijeće, zamjenjuje radničko vijeće ima pravo uz prethodnu suglasnost Sindikata zatražiti mišljenje stručnjaka s područja radnog prava.

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka Sindikat u potpunosti podmiruje nastale troškove.

Kada Sindikat i Poslodavac zajednički zatraže mišljenje stručnjaka s područja radnog prava, snose troškove u jednakom iznosu.

X. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Članak 90.

Ako nastane kolektivni radni spor koji bi mogao dovesti do štrajka, provest će se postupak mirenja prema Zakonu o radu, odnosno odredbama pravilnika koji uređuju način i izbora miritelja i provođenju postupka mirenja.

Članak 91.

Postupak mirenja pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorne strane.

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

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

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

Članak 92.

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

Članak 93.

Ako stranke dogovore arbitražu, a ne dogovore drukčiji sastav i postupak arbitraže, primijenit će se odredbe Zakona o radu koje reguliraju arbitražu u slučaju poslova koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Članak 94.

Troškove arbitraže snose obje strane u jednakom dijelu.

Članak 95.

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

Suzdržavanje od štrajka iz stavka 1. ovoga članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora u svezi s izmjenama ili dopunama ovog Ugovora.

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

Iznimno, Sindikat ima pravo organizirati štrajk solidarnosti uz najavu ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima zaposlenih u određenoj djelatnosti.

Članak 96.

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 97.

Poslodavac ne smiju sprečavati ili ometati štrajk organiziran u skladu sa Zakonom o radu i ovim Ugovorom.

Članak 98.

Štrajk se mora najaviti Poslodavcu najmanje sedam 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 99.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor Sindikata.

U Ustanovi koja je uključena 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 100.

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 101.

Sindikata i Poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka, sukladno njihovoj obvezi iz članka 43. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju radi osiguravanja odgovarajuće njege, prehrane, zdravstvene zaštite i druge skrbi o djeci koja za vrijeme štrajka pohađaju program Ustanove.

Članak 102.

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.

Plaća i dodaci na plaću mogu se radniku koji je sudjelovao u štrajku umanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

XI. TUMAČENJE UGOVORA

Članak 103.

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

Povjerenstvo ima pet članova, od kojih svaka ugovorna strana imenuje po dva člana, a jednog člana imenuju zajednički obje Ugovorne strane.

Povjerenstvo za tumačenje ovoga Ugovora:

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

Ugovorne strane obvezne su pridržavati se tumačenja Povjerenstva.

Članak 104.

Sjedište Povjerenstva je u Gradu Rijeci.

Članak 105.

Povjerenstvo za tumačenje donosi svoje odluke većinom glasova svih članova.

Upit za tumačenje ovoga Ugovora može uputiti svaka ugovorna strana ili Poslodavac.

Upiti za tumačenje upućuju se Povjerenstvu za tumačenje putem obrasca koji se nalazi u prilogu ovoga Ugovora i čini njegov sastavni dio (Privitak 2.).

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

XII. IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

Članak 106.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora.

Ugovorna strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjene i dopune ovoga Ugovora obvezna je pristupiti pregovorima o podnesenom prijedlogu u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga. U protivnom se stječu uvjeti za primjenu odredaba o postupku mirenja.

Članak 107.

Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

Članak 108.

Pregovore o obnovi ovoga Ugovora strane će započeti najmanje 60 dana prije isteka na koji je zaključen.

Članak 109.

Ustanova je dužna uskladiti svoje opće akte s odredbama ovoga Ugovora u roku 30 dana od dana njegova sklapanja.

XIII. PRIJELAZNA I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 110.

Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme za razdoblje od pet godina.

Članak 111.

Ovaj je Ugovor sklopljen danom njegova potpisivanja, a primjenjuje se od 1. studenog 2024. godine.

Ovaj Ugovor objavit će se u „Službenim novinama Grada Rijeke“.

Članak 112.

Danom primjene ovog Ugovora prestaju važiti sve odredbe Kolektivnog ugovora za zaposlene u Dječjem vrtiću Rijeka, Dječjem vrtiću Sušak i Dječjem vrtiću More („Službene novine Grada Rijeke“ broj 12/23 i 5/24).

Članak 113.

Ovaj Ugovor sačinjen je u 8 (osam) istovjetnih primjeraka, po 2 (dva) primjerka za svakog potpisnika ovog Ugovora, dok se 2 (dva) primjerka dostavljaju za evidenciju ministarstvu nadležnom za poslove rada.

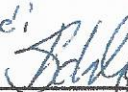
Za Grad Rijeku:


Marko Filipović
gradonačelnik

KLASA: 601-02/24-01/35
URBROJ: 2170-1-09-03-24-28
U Rijeci, 8. studenog 2024. godine

Za Sindikat Istre, Kvarnera i Dalmacije:

po punomoći


Marina Gvitić
predsjednica

U Rijeci, 11. studenog 2024. godine

Za Sindikat obrazovanja, medija i
kulture Hrvatske:


Božica Žilić
predsjednica

U Rijeci, 13. studenog 2024. godine

Privitak 1. Pregled koeficijenata za obračun plaće radnog mjesta

Rb	Naziv radnog mjesta	Stručna sprema	Koeficijent
1.	Ravnatelj ustanove sa 601 djetetom i više	VSS/VŠS	3,250
	Ravnatelj ustanove do 600 djece	VSS/VŠS	2,800
2.	Voditelj centra predškolskog odgoja	VSS	2,350
	Voditelj centra predškolskog odgoja	VŠS	2,110
3.	Tajnik ustanove sa 601 djetetom i više	VSS/VŠS	2,350
	Tajnik ustanove do 600 djece	VSS/VŠS	2,010
4.	Voditelj financija sa 601 djetetom i više	VSS/VŠS	2,350
	Voditelj financija ustanove do 600 djece	VSS/VŠS	2,010
5.	Samostalni referent	VSS	1,700
	Samostalni referent	VŠS	1,500
6.	Referent	SSS	1,430
7.	Odgojitelj s položenim stručnim ispitom	VSS/VŠS	2,010
	Odgojitelj mentor	VSS/VŠS	2,170
	Odgojitelj savjetnik	VSS/VŠS	2,380
	Odgojitelj	SSS	1,700
	Odgojitelj bez odgovarajuće vrste obrazovanja	VSS/VŠS	1,770
8.	Rehabilitator-odgojitelj s položenim stručnim ispitom	VSS	2,110
	Rehabilitator-odgojitelj mentor	VSS	2,280
	Rehabilitator-odgojitelj savjetnik	VSS	2,510
9.	Pedagog, psiholog, rehabilitator-stručni suradnik i logoped s položenim stručnim ispitom	VSS	2,010
	Pedagog, psiholog, rehabilitator-stručni suradnik i logoped mentor	VSS	2,170
	Pedagog, psiholog, rehabilitator-stručni suradnik i logoped savjetnik	VSS	2,380
10.	Voditelj programa kinezioloških aktivnosti	VSS	2,010
11.	Koordinator za stručno-pedagoški rad	VSS	2,380
12.	Fizioterapeut	VSS/VŠS	1,700
13.	Zdravstveni voditelj	VSS/VŠS	2,010
14.	Glavni kuhar	SSS	1,430
	Kuhar	SSS	1,300
	Pomoćni kuhar/Pomoćni kuhar-spremač	OŠ	1,150
	Pomoćni radnik za njegu, skrb i pratnju djece	SSS/OŠ	1,300

	Spremač	OŠ	1,150
15.	Domar-ložač	SSS	1,390
	Ekonom vozač	SSS	1,430
	Vozač	SSS	1,280
16.	Administrativni radnik	VŠS	1,430
17.	Pralja	OŠ	1,150
18.	Šivač	SSS/OŠ	1,280

Privitak 2. Obrazac za tumačenje Kolektivnog ugovora

Podaci o podnosiocu upita	
Ime i prezime	
Naziv i adresa institucije u kojoj radi	
Svojevito u kojem podnositelj upita podnosi upit	
Sadržaj upita s pozivom na članak Kolektivnog ugovora za koji se traži tumačenje	
Adresa na koju se dostavlja odgovor	
U _____, datum _____	

Napomena: Obrazac se podnosi elektroničkom poštom na adresu: skolstvo@rijeka.hr ili zemaljskom poštom na adresu Upravnog odjela za odgoj i obrazovanje, kulturu, sport i mlade, Korzo 16 u Rijeci, naslovljen na UPIT ZA POVJERENSTVO ZA TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA.