

2.

**KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA DJEČJI VRTIĆ PAHULJICA, GRAD RAB**

Temeljem članka 51. st. 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“ br.19/97, 107/07 I 94/13) i članka 192. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14., 127/17 i 98/2019).

GRAD RAB, Trg Municipium Arba 2, Rab, OIB: 09555102027, zastupan po gradonačelniku Grada Raba, Nikoli Grguriću (u daljnjem tekstu: Osnivač), s jedne strane i

SINDIKAT OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV/br.2., OIB: 33244657811 zastupan po predsjednici Sindikata Božici Žilić i **SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE**, zastupan po predsjednici Sindikata Marini Cvitić, s druge strane (u daljnjem tekstu: **Sindikati**),

zaključili su sljedeći

**KOLEKTIVNI UGOVOR
za radnike u Dječjem vrtiću Pahuljica, Rab****I. PREDMET UGOVORA**

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora te prava iz rada i temeljem rada radnika zaposlenih u javnoj ustanovi Dječji vrtić Pahuljica, Rab.

Članak 2.

Pod pojmom „poslodavac“ u smislu ovog Ugovora je ustanova DJEČJI VRTIĆ PAHULJICA RAB kojoj je osnivač Grad Rab i s kojom je Osnivač solidarno odgovoran za realizaciju prava iz ovog Ugovora.

Pod pojmom „Sindikati“ u smislu ovog Ugovora podrazumijevaju se SINDIKAT OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE i SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE ili po njihovoj odluci ovlaštene sindikalne podružnice.

Pod pojmom „predškolska ustanova“ u smislu odredbi ovog Ugovora podrazumijeva se javna ustanova DJEČJI VRTIĆ PAHULJICA RAB.

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

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

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

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora obvezuju i primjenjuju se na njegove potpisnike i na osobe koje prema odredbama Zakona o radu mogu biti stranke ugovora, a koje mu naknadno pristupe.

Ugovor obvezuje i primjenjuje se na sve radnike koji su u vrijeme sklapanja ovog Ugovora bili ili su naknadno postali članovi sindikata potpisnika.

Poslodavac se obvezuje primjenjivati ovaj ugovor na prava i obveze iz rada i po osnovi rada na sve radnike predškolske ustanove.

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

Članak 4.

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

- učinkovitost i odgovornost rada javne službe;
- pravednost i solidarnost;
- jednaka plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti i
- suradnja u području radnih odnosa, socijalnog osiguranja i zapošljavanja.

Članak 5.

Potpisnici su suglasni da će se zauzimati za sljedeće opće ciljeve:

- promicanje socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;
- mirnog rješavanja sporova.

Članak 6.

Strane potpisnice obvezuju se primjenjivati ovaj Ugovor u dobroj vjeri.

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

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

Pribavljeno mišljenje Sindikata Osnivač je dužan razmotriti i uz svoje stajalište prezentirati tijelu koje donosi odluku.

Grad Rab je obavezan Sindikatu dostaviti potpunu povratnu informaciju o donesenoj odluci ili odustajanju od njenog donošenja.

Članak 7.

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

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 8.

Radni odnos u dječjem vrtiću zasniva se ugovorom o radu u pisanom obliku na temelju natječaja odnosno oglasa sukladno Zakonu.

Na zasnivanje radnog odnosa svih radnika u predškolskoj ustanovi primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“, br.

10/97., 107/07. i 94/13.) i Pravilnika o vrsti stručne spremlje stručnih djelatnika te vrsti i stupnju stručne spremlje ostalih djelatnika u dječjem vrtiću („Narodne novine“, br. 133/97.).

Za obavljanje poslova koji ne trpe odgađanje radnik se može primiti na rad bez objavljivanja natječaja, odnosno oglasa, ali najduže za razdoblje od 60 dana.

Članak 9.

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

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

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

Troškove liječničkog pregleda snosi poslodavac.

Članak 10.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme kada za to postoji stvaran i važan razlog, a osobito ako se radi o:

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

Članak 11.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga 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 12.

Ravnatelj predškolske ustanove može s radnikom sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos zasniva na neprekinuto razdoblje duže od tri godine u sljedećim slučajevima:

- radi zamjene privremenog nenazočnog radnika, do njegovog povratka na rad;
- radi obavljanja poslova na provedbi programa ograničenog trajanja.

Članak 13.

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

Članak 14.

Osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa utvrđenih

Zakonom, za svako radno mjesto utvrđuju se i posebni uvjeti Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu vrtića.

Članak 15.

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

- do dva mjeseca za poslove za koje se traži od III. do V. stupnja stručnespremlje,
- do tri mjeseca za poslove za koje se traži VI. i VII. stupanj stručne spremlje ilivše.

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 dana.

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

Članak 16.

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

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

Ravnatelj vrtića imenuje članove komisije za praćenje rada radnika i provjere njegovih stručnih i radnih sposobnosti za vrijeme probnog rada.

Komisija za praćenje rada radnika u probnom radu broji 3 člana, od kojih jednog člana predlaže Sindikat.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spremlje iste vrste stručnog i radnog iskustva kao radnik čije se radne i stručne sposobnosti provjeravaju.

Članak 17.

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

Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži VI. i VII. stupanj stručne spremlje.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno pripravnički staž može trajati najviše 12 mjeseci.

Za vrijeme pripravničkog stažiranja pripravniku pripada osnovna plaća u visini 87% osnovne place radnog mjesta na koje je raspoređen te isti ostvaruje sva prava i obveze iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom kao i drugi radnici.

Članak 18.

Za osposobljavanje pripravnika za samostalan rad poslodavac mora imenovati mentora i povjerenstvo za stažiranje koje će pratiti rad pripravnika prema planu i programu stažiranja koji mu mora biti uručen najkasnije u roku 8 dana od dana sklapanja ugovora o radu.

Članak 19.

Prije polaganja stručnog ispita prvi put pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od sedam radnih dana što uključuje dan/e kada polaže stručni ispit.

Troškove polaganja stručnog ispita prvi put snosi poslodavac.

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

Članak 20.

Ako pripravnik ne položi stručni ispit u prvom pokušaju ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana i ako ni tada ne položi, poslodavac mu može redovito otkazati.

Za drugo polaganje stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust do najviše 3 radna dana što uključuje i dan/e kada polaže stručni ispit.

Troškove drugog polaganja stručnog ispita snosi sam pripravnik.

Članak 21.

Na pripravnike – odgojitelje i stručne suradnike u predškolskoj ustanovi primjenjuju se odredbe Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju („Narodne novine“, br. 10/97., 107/07. i 94/13.) i propisa donesenih na temelju Zakona u svezi s provođenjem pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita.

Članak 22.

Na prijedlog ravnatelja Upravno vijeće može donijeti odluku o sklapanju ugovora o stručnom osposobljavanju bez prava na plaću s osobom koja je završila odgovarajuće školovanje (bez zasnivanja radnog odnosa-volonterski rad) radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje se je školovao, uz uvjete utvrđene Zakonom.

Osobi iz prijašnjeg stavka rad traje toliko koliko traje i pripravnički staž.

Za obavljanje rada u smislu odredbe stavka 1.ovog članka sklapa se ugovor u pisanom obliku.

Članak 23.

Ravnatelj vrtića može sklopiti ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa prema posebnim propisima za poticanje zapošljavanja.

III. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Dnevno i tjedno radno vrijeme istanka

Članak 24.

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

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

Radno vrijeme odgojno obrazovnih radnika, stručnih suradnika, te medicinske sestre – zdravstvenog voditelja određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe.

Članak 25.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju radnog vremena.

Na zahtjev radnika ili sindikalnog povjerenika poslodavac im je dužan dostaviti evidenciju iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 26.

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

Dnevno radno vrijeme odgojno obrazovnih radnika, stručnih suradnika, te medicinske sestre – zdravstvenog voditelja određuje se sukladno Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe.

Članak 27.

Raspored tjednog radnog vremena, početak i završetak dnevnog radnog vremena, kao i vrijeme korištenja stanke, utvrđuje poslodavac svojom pisanom odlukom.

Članak 28.

Raspored radnog vremena radnika koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege hendikepiranog djeteta određuje se sporazumom poslodavca i radnika koji radi skraćeno radno vrijeme.

Članak 29.

Svi radnici vrtića imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta.

Stanka se ubraja u radno vrijeme.

Radnicima koji rade na poslovima odgojno obrazovnog rada, a kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, može se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.

Članak 30.

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

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno. Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

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

Godišnji odmor

Članak 31.

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

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, koji bi mu bio utvrđen za tu kalendarsku godinu da je radio dulje od šest mjeseci, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa: ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije ostvario pravo na godišnji odmor jer nije proteklo šest mjeseci neprekidnog rada u Vrtiću;

ako mu radni odnos prestaje u toj kalendarskoj godini, bez obzira na datum i način prestanka.

Ako je poslodavac radniku iz stavka 3.ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Članak 32.

Trajanje godišnjeg odmora radnika utvrđuje se na način da se na baznih 20 radnih dana dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

- | | |
|-------------------------------|--------|
| a) prema dužini radnog staža: | |
| - do 5 godina radnog staža | 1 dan |
| - od 5 do 10 godina | 2 dana |
| - više od 10 do 15 godina | 3 dana |
| - više od 15 do 20 godina | 4 dana |
| - više od 20 do 25 godina | 5 dana |
| - više od 25 do 30 godina | 6 dana |
| - više od 30 do 35 godina | 7 dana |
| - više od 35 godina | 8 dana |

- b) prema složenosti poslova:
- poslovi za koje je uvjet VSS, VŠS 5 dana
 - poslovi za koje je uvjet SSS, KV ili VKV 3 dana
 - poslovi za koje je uvjet PKV, NKV, NSS 2 dana
- c) prema posebnim socijalnim uvjetima:
- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom 2 dana
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje maloljetno dijete još po 1 dan
 - samohranom roditelju ili staratelju maloljetnog djeteta 2 dana
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s poteškoćama u razvoju bez obzira na ostalu djecu 3 dana
 - osoba s invaliditetom 2 dana
 - invalid domovinskog rata 2 dana
- d)
- poslovi čije je obavljanje vezano uz buku, neujednačenu temperature, vlagu (spremačica, pralja, kuharica) 2 radna dana
 - poslovi u čije je obavljanje vezano uz stalan kontakt s djecom, roditeljima i strankama (odgojitelji, stručni suradnik, tajnik, zaposlenik u računovodstvu, ravnatelj) 2 radna dana
 - poslovi odgojitelja koji rade u prijevozu, na više programa ili više objekata 1 radni dan
 - prema ocjeni ravnatelja sukladno ostvarenim rezultatima 1-3 radna dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se broj od 20 dana uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u skladu s točkama (a do f).

U godišnji odmor može se uračunati najviše 30 radnih dana

Članak 33.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora te blagdani i neradni dani utvrđeni posebnim propisima.

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

Članak 34.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela, osim ako se s poslodavcem drugačije ne dogovori.

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 korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi

i njege djeteta s težim smetnjama 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 narad.

Radnik ima pravo koristiti dva puta godišnje po jedan dan godišnjeg odmora u vrijeme koje sami odrede, uz obvezu da o tome izvijeste poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja.

Članak 35.

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

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

Na temelju Plana rasporeda godišnjeg odmora ravnatelj dostavlja radniku pisanu odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja istog.

Članak 36.

U slučaju prestanka radnog odnosa, ukoliko radnik nije iskoristio godišnji odmor na koji je stekao pravo za rad kod poslodavca do prestanka radnog odnosa, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

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

Članak 37.

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

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

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

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

Putni troškovi su stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

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

Članak 38.

U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad.

Ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno, prema sporazumu s poslodavcem.

Ako sam plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, radnik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

Plaćeni dopust

Članak 39.

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) tijekom kalendarske godine do najviše ukupno 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka 5 radnih dana
- teža bolest člana uže obitelji 5 radna dana
- smrti člana uže obitelji (smrt supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćeha, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka) 4 radnih dana
- smrt člana šire obitelji (smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika) 3 radna dana
- selidbu 2 radna dana
- veća oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedica rata ili elementarnih nepogoda 2 radna dana
- dobrovoljno davanje krvi 1 radni dan

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki slučaj naveden u stavku 1. u alineji 2, 3, 4 i 9, ovog članka, neovisno o broju dana koje je iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta se koriste neposredno nakon davanja krvi, a ako to nije moguće, dani plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s ravnateljnom.

Članak 40.

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

Ako okolnosti iz članka 39. 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 i dobrovoljnog davanja krvi i elementarne nepogode

Članak 41.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine do 15 radnih dana za potrebe daljnjeg školovanja, osposobljavanja i usavršavanja ako je to u svezi s poslovima koje radnik obavlja ili djelatnošću poslodavca.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, radnika se za pripremanje i polaganje ispita može odobriti godišnje do 7 radnih dana plaćenog dopusta. Radnik ima pravo na plaćeni dopust za polaganje državnog stručnog ispita, prvi put, u trajanju od 7 radnih dana, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Plaćeni dopust iz stavka 1, 2 i 3. ovog članka odobrava ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

Članak 42.

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

Neplaćeni dopust

Članak 43.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana tijekom kalendarske godine, pod

uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju djelatnosti ustanove, a osobito u sljedećim slučajevima:

- njega člana uže obitelji,
- izgradnja ili popravak kuće ili stana,
- liječenje na vlastiti trošak,
- obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija na vlastiti trošak
- sudjelovanje u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama

Članak 44.

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

Članak 45.

U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obvezno navode pravne posljedice neplaćenog dopusta.

Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u predškolsku ustanovu ugovor o radu se raskida s danom kada je radni odnos zaključen zbog korištenja neplaćenog dopusta.

Za trajanje neplaćenog dopusta prava radnika iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

IV. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 46.

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

Poslodavac mora poduzeti sve zakonske mjere za zaštitu života te sigurnost 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 47.

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

Članak 48.

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 naradu,
- 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 49.

Poslodavac će uputiti radnike na sistematski zdravstveni pregled svake 3 godine, a radnik je obavezan pristupiti sistematskom pregledu.

Poslodavac plaća sistematski pregled u visini 1.000,00 kn. Preglede koji se obavljaju u predviđenoj cijeni dogovaraju radnik i poslodavac.

Članak 50.

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

V. ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA

Članak 51.

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 nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 52.

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 53.

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 redovito dolazi u doticaj u tijeku rada ili u svezi s radom.

Članak 54.

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 55.

Za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz postupak zaštite dostojanstva radnika nadležna je od ravnatelja ovlaštena osoba koju opunomoći ravnatelj temeljem suglasnosti radničkog vijeća ili oba sindikata u ulozi radničkog vijeća.

Radničko vijeće ili sindikati se o zaprimljenom prijedlogu za imenovanje osobe za zaštitu dostojanstva radnika moraju očitovati u roku od 8 dana od dana zaprimanja prijedloga za imenovanje ovlaštene osobe za provođenje postupka zaštite dostojanstva.

Ukoliko se Radničko vijeće ili sindikati 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 u ulozi 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 vijeća 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 u Vrtiću, Ravnatelj će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđivanja činjeničnog stanja iz pritužbe vodeći pritom računa o zaštiti dostojanstva radnika i interesima Vrtića.

Članak 56.

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 57.

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;
- usmeno upozoriti radnika koji je izvršio uznemiravanje,
- pisano upozoriti radnika koji je izvršio uznemiravanje uz najavu mogućnosti njegova oštrijeg sankcioniranja, u skladu s propisima;
- pokrenuti stegovni postupak odnosno otkazati ugovor o radu.

Članak 58.

U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od osobe koja nije u radnom odnosu u Dječjem vrtiću, 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.

VI. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 59.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću. Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu, dodaci za poslove s posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaće.

Utvrđuje se osnovica za izračun osnovne mjesečne plaće u bruto iznosu od 3.009,00 kuna a koja prati osnovicu Osnivača.

Koeficijent složenosti poslova radnog mjesta radnika od 1.1.2021. uvećava se za 6%, a od 1. 6. 2021. godine za dodatnih 5%.

Plaće radnika u dječjem vrtiću iz ovoga Ugovora, ne smiju zaostajati za plaćom radnika u osnovnom obrazovanju, sukladno članku 51. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju.

Članak 60.

Koeficijenti složenosti poslova radnog mjesta za obračun plaća radnika predškolske ustanove utvrđuju se kako slijedi:

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFIKIJENT	
	od 1.1.2021.	od 1.6.2021.
1. Ravnatelj	3,509	3,684
2. Pedagog	2,756	2,894
3. Psiholog	2,756	2,894
4. Stručnjak edukacijsko rehabilitacijskog profila	2,756	2,894
5. Odgojitelj	2,523	2,649
6. Medicinska sestra	2,523	2,649
7. Tajnik	2,523	2,649
8. Administrativni radnik	1,696	1,781
9. Kuhar 1	2,500	2,625
10. Kuhar 2	2,143	2,250
11. Pomoćni kuhar	1,431	1,503
12. Domar	1,696	1,781
13. Spremačica	1,431	1,503
14. Švelja	1,431	1,503

Odgajatelju i stručnom suradniku koji imaju zvanje mentora koeficijent se uvećava za 7%, a za zvanje savjetnika 14 %.

Za vrijeme pripravničkog stažiranja pripravniku pripada osnovna plaća u visini 87% osnovne place radnog mjesta na koje je raspoređen te isti ostvaruje sva prava i obveze iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom kao i drugi radnici.

Radnik koji zasniva radni odnos na određeno radno vrijeme, a nema potrebne uvjete, ima pravo na 84% plaće radnog mjesta.

Članak 61.

Plaća se isplaćuje unatrag jednom mjesečno za prethodni mjesec, s tim da razmak između dviju isplata plaća ne smije biti dulji od 30 dana.

Radnik prima plaću i ostala primanja putem tekućeg računa banke prema osobnom odabiru.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, sindikalne članarine, osiguranje, uzdržavanja isl.)

Članak 62.

Plaće i ostala materijalna prava radnika iskazuju se u bruto iznosu. Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje poslodavac.

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

Članak 63.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- | | |
|---|-----|
| - za prekovremeni rad | 50% |
| - za rad subotom i nedjeljom | 50% |
| - odgojiteljima koji vode obogaćene programe (rano učenje stranog jezika, sportski, glazbeni, likovni, dramsko scenski i dr.) | 10% |
| - kada odgojitelj obavlja voditeljske poslove osnovna plaća mu se uvećava za | 2% |

Prekovremenim radom, kad je rad radnika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, 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 i nedjeljom, blagdanom i praznikom.

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

Članak 64.

Kada odgojitelj obavlja poslove imenovanog mentora na temelju pisane odluke ravnatelja, ima pravo na uvećanje osnovne neto place u iznosu od 1.000,00 kuna koje će se isplatiti jednom, prilikom obračuna place za jesec u kojem je okončan pripravnički staž radnika pripravnika.

Kada radnik po nalogu obavlja više od 5 dana poslove više složenosti od poslova na koje je raspoređen, plaća mu se isplaćuje sukladno plaći radnog mjesta za poslove koje je obavljao po nalogu.

Za obavljanje poslova iz stavka 2 ovog članka ravnatelj donosi rješenja o plaći.

Naknade plaće

Članak 65.

Radnik ima pravo na naknadu plaće 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,
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje i
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

Naknada plaće je u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

Članak 66.

U slučaju odsutnosti radnika s rada zbog bolovanja prvih 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 95 % od njegove osnovne plaće.

Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada u visini 100% isplaćene prosječne plaće u posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je započeo bolovanje.

Članak 67.

Sindikalnom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih Zakonom i Kolektivnim ugovorom, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće u visini kao da je radio.

VII. DRUGA MATERIJALNA PRAVARADNIKA

Članak 68 .

Poslodavac može radniku isplatiti regres godišnji odmor u visini polovice iznosa predviđenog Pravilnikom o porezu na dahodak kao neoporezivom za te svrhe, ako se sredstva za tu namjenu isplate i radnicima gradske uprave Grada Raba.

Regres iz stavka 1.ovog članka isplaćuje se u cijelosti, jednokratno, najkasnije dodana početka korištenja godišnjeg odmora, a radnicima koji se kasnije zaposle, ili zbog duljeg bolovanja, rodiljnog i roditeljskog dopusta i sl. nisu na poslu u vrijeme kada se koriste godišnji odmor (srpanj,kolovoz),regres se isplaćuje najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radnici koji ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruju pravo na isplatu regresa iz stavka 1.ovoga članka razmjerno broju mjeseci provedenom na radu u godini za koju ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora (visina regresa obračunava se na način: 30 dana godišnjeg odmora: visina regresa x broj mjeseci razmjernog godišnjeg odmora).

Ukoliko je radniku, prije prestanka radnog odnosa isplaćen regres ili njegov razmjerni dio u iznosu većem od onog koji bi mu pripadao, poslodavac nema pravo od radnika tražiti vraćanje isplaćenog iznosa regresa.

Članak 69.

Poslodavac će radniku za svako dijete do 15 godina starosti koje do 31.prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti,

u prigodi Dana Svetog Nikole isplatiti dar u iznosu koji se od nosne godine isplaćuje u upravnim tijelima Osnivača.

Sredstva iz stavka 1.ovog članka isplaćuju se radniku koji na dijete ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji prema Zakonu o porezu na dohodak.

Ako su oba roditelja zaposlenici u javnoj ustanovi Dječji vrtić Pahuljica Rab, sredstva iz stavka 1.ovoga članka isplaćuju se jednom od roditelja.

Članak 70.

Ugovorne strane sporazumno utvrđuju da poslodavac radniku može isplatiti prigodnu nagradu za božićne blagdane, nakasnije do 31. prosinca tekuće godine, ako se sredstva za tu namjenu isplate i djelatnicima gradske uprave Grada Raba.

Odluku o visini dodatka iz stavka 1.ovog članka za svaku godinu donosi gradonačelnik sukladno raspoloživim proračunskim sredstvima.

Članak 71.

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na otpremninu u visini tri prosječne mjesečne plaće u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca prije umirovljenja.

Članak 72.

Radniku se isplaćuje jubilara nagrada za neprekidni rad u predškolskoj ustanovi odnosno u upravnim odjelima Grada Raba i pravnim prednicama Ustanove za navršениh:

- 10 godina u visini 2.500 kn
- 15 godina u visini 3.000 kn
- 20 godina u visini 5.000 kn

Za svakih narednih 5 godina radnog staža povećanje za 5%.

Jubilara nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilaru nagradu, a najkasnije do isteka tekuće godine.

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.

Članak 73.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o prezu na dohodak.

Članak 74.

Radniku se može isplatiti prigodna godišnja nagrada u visini neoporezivog iznosa.

Članak 75.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na solidarnu pomoć u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak i to u sljedećim slučajevima:

- smrti radnika
- smrti člana uže obitelji radnika(bračni i izvanbračni drug, roditelj, posvojitelj, dijete, usvojeno dijete, pastorak)
- invalidnosti radnika ili člana uže obitelji kao u prethodnoj alineji, jednom godišnje
- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana jednom godišnje, razdoblje od 90 dana ne mora se odnositi na istu kalendarsku godinu

- rođenje djeteta

- otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda (polava, požar, potres)

Članak 76.

Radniku upućenom na službeno putovanje u zemlji pripada dnevnica, naknada prijevoznih troškova i naknada punog iznosa troškova noćenja u visini iznosa za koje se po poreznim propisima ne plaća porez.

Radniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnica, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službeno putovanje u inozemstvo kako je to regulirano za tijela državne vlasti.

Članak 77.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla najviše u visini cijene povlaštene kuponske karte javnog mijesnog prijevoza. U određivanju visine naknade javnog gradskog prijevoza primjenjivat će se važeći cijenik ovlaštenog javnog prijevoznika u Gradu Rabu.

Ukoliko zaposlenik iz bilo kojeg razloga ne radi, naknada za prijevoz smanjuje se razmjerno broju dana koje nije radio.

Pravo na naknadu nemaju zaposlenici kojima je mjesto prebivališta udaljeno od mjesta rada manje od 1.000 metara.

Zaposlenici kojima je mjesto prebivališta smješteno između najbliže stanice javnog gradskog prijevoza i 1.000 metara od mjesta rada, maju pravo na naknadu u visini od 50% cijene povlaštene kuponske karte javnog mjesnog prijevoza

Članak 78.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova najviše u iznosu na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

VIII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 79.

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

Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na rješenje iz prethodnog stavka, 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 podnjetom prigovoru zahtijeva.

Članak 80.

Radnik kojemu prestaje radni odnos zbog poslovno uvjetovanog otkaza ili osobno uvjetovanog otkaza ima pravo na otpremninu u visini 1/3 njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u zadnja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Ako radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana 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 random vremenu.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 1. i 2. ovoga članka ne može biti veći od 6 prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik

ostvario u posljednja tri mjeseca prije stavljanja na raspolaganje, odnosno prije prestanka radnog odnosa.

Otpremnina se isplaćuje najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

Radniku kojemu nedostaje najviše 5 godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ne može prestati radni odnos poslovnim ili osobno uvjetovanim otkazom bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka rada po sili zakona.

Članak 81.

Nakon što prestane obavljati poslove ravnatelja osobi koja je na dan imenovanja na položaj ravnatelja bila radnik ustanove osigurava se rad na radnom mjestu njezine/njegove stručne spreme.

IX. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 82.

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, a do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje mu 5 godina mirovinskog staža ili 5 godina života, ravnatelj je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku drugo radno mjesto predviđeno aktima o unutarnjem ustrojstvu ustanove, čije poslove je on sposoban obavljati, a koji što je više moguće, moraju odgovarati poslovima radnog mjesta na koje je prethodno bio raspoređen.

Ravnatelj 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, bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 83.

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

Članak 84.

Ravnatelj vrtića može redovito otkazati radniku (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada vrtića,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima vrtića,
- povrede propisa o sigurnosti na radu i zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom o radu,
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- namjernog nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima i korisnicima usluga vrtića ili njihovo šikaniranje,
- izazivanje tučnjave na random mjestu,
- zloupotreba korištenja bolovanja.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovog članka ravnatelj može redovito otkazati ugovor o radu pod uvjetima utvrđenim člankom 115. Zakona o radu.

Za izvanredni otkaz ugovora o radu sa strane poslodavca i radnika primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

U slučaju kršenja obveza iz radnog odnosa iz stavka 1. ovog članka od strane ravnatelja ustanove, osnivač preuzima sva ovlaštenja za pokretanje razrješenja ravnatelja.

Članak 85.

Radniku može biti upućeno upozorenje na obveze iz radnog odnosa zbog neizvršenja poslova. Upozorenje prestaje važiti nakon 3 godine od dana donošenja.

XI. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 86.

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 87.

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 88.

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. 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 89.

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

Članak 90.

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

Članak 91.

Pri donošenju odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim pred-

stavnikom 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 naradu,
- 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.

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 ništava je.

Članak 92.

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 sredstava 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 i sl.),
- svaki mjesec nakon obračuna plaće Sindikatu dostaviti iznos ukupno uskraćene članarine i pojedinačno uskraćene članarine svakog člana Sindikata kojem dostavlja izvješće

Članak 93.

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.

XII. MIRNO RJEŠAVANJESPOROVA

Članak 94.

Ako nastane kolektivni radni spor između potpisnika ovog

ugovora koji nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem provest će se postupak mirenja.

Postupak mirenje provodi mirovno vijeće od pet članova od kojih po dva člana imenuje Grad Rab, a po jednog svaki Sindikat potpisnik Kolektivnog ugovora. Petog člana, koji ujedno predsjedava vijećem, sporazumno imenuju potpisnici Kolektivnog ugovora.

Ako se oko petog člana ugovorne strane ne mogu usuglasiti, suglasne su da će ga imenovati Gospodarsko-socijalno vijeće.

Članak 95.

Postupak mirenja pokreće se na pisani prijedlog jednog od potpisnika ovog Ugovora, a mora se dovršiti u roku od pet dana od dostave prijedloga za pokretanje postupka.

Članak 96.

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

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

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

Arbitraža

Članak 97.

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

Posredovanje

Članak 98.

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

XIII. ŠTRAJK

Članak 99.

Za vrijeme važenja ovog ugovora Sindikati neće štrajkati radi pitanja koja su ovim ugovorom uređena i koja se provode kako je dogovoreno.

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

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

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

Članak 100.

Ako postupak mirenja ne uspije, Sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga da bi zaštitili i promicali ekonomske i socijalne interese svojih članova.

Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikati koriste sindikalna prava o štrajku u skladu sa Zakonom.

Članak 101.

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka, organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.

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

Članak 102.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najmanje sedam dana prije početka štrajka.

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

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

Članak 103.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor Sindikata sastavljen od predstavnika organizatora.

Štrajkaški odbor Sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati da li se štrajk odvija na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprječavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima i obavlja i 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 primjereno odgovoriti, sve u cilju rješavanja spora mirnim putem.

Članovi štrajkaškog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Članak 104.

Na prijedlog poslodavca, Sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Pravila iz stavka 1. ovog članka sadrže osobito odredbe o radnim mjestima i broju radnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka sa ciljem da se omogućiti nužni rad.

Članak 105.

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 mogu prekidati valja voditi računa o tome da se njima obuhvati najmanji mogući broj radnika, a da se poslovi učinkovito vrše.

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

Članak 106.

Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama Zakona, ovog ugovora i pravilima Sindikata, a niti smije biti na bilo koji način prisiljen sudjelovati u štrajku, ako to ne želi.

Članak 107.

Za tumačenje odredaba i praćenja izvršavanja ovog Ugovora, ugovorne strane imenuju zajedničku Komisiju u roku od 30 dana od dana zaključenja ovog Ugovora.

Komisija za tumačenje ovog Ugovora:

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

Komisija ima šest članova, od kojih osnivač imenuje tri člana te sindikati potpisnici ovog Ugovora imenuju tri člana.

Komisija donosi sve odluke većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika Komisije.

Predsjednika Komisije biraju ugovorne strane naizmjenično svakih šest mjeseci.

Sjedište Komisije je pri upravnom odjelu Grada Raba nadležnom za opće i pravne poslove.

Ako se Komisija ne može složiti oko tumačenja odredbi ovoga Ugovora, tumačenje će se povjeriti neutralnom stručnjaku. O izboru neutralnog stručnjaka sporazumijeti će se članovi Komisije.

Neutralni stručnjak ima pravo na odgovarajuću naknadu koju zajednički podmiruju obje strane u jednakom iznosu.

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

Tumačenja Komisije obavezna su i dostavljaju se podnosiocu upita, drugoj ugovornoj stranici Poslodavcu.

Članak 108.

Komisija je dužna na pismeni zahtjev jedne od ugovornih strana dati tumačenje odredbi Kolektivnog ugovora najkasnije u roku od 15 dana od primitka zahtjeva.

XIV. IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

Članak 109.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana od primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

U protivnom stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

Članak 110.

Svaka ugovorna strana može u slučaju neuspješnog pokušaja pregovaranja o njegovim izmjenama i dopunama u pisanom obliku otkazati ovaj Ugovor.

Otkazni rok iznosi tri mjeseca.

Članak 111.

Poslodavac je dužan opće akte Ustanove uskladiti s odredbama ovog Kolektivnog ugovora u roku 60 dana od dana potpisa ako zakonom nije propisan kraći rok.

XVI. ZAKLJUČIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 112.

Smatra se da je ovaj ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

Članak 113.

Ovaj se ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Članak 114.

Ovaj ugovor sačinjen je u sedam (7) primjeraka od kojih tri (3) zadržava Grad Rab, dva (2) Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske dva (2) i Sindikat Istre, Kvarnera i Dalmacije.

GRAD RAB
Gradonačelnik
Nikola Grgurić, v. r.

SINDIKAT OBRAZOVANJA,
MEDIJA I KULTURE HRVATSKE
Barbara Matahlija, v. r.
Sindikalna povjerenica

Članak 115.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa, primjenjuje se od 1. siječnja 2021. godine a objavit će se u "Službenim novinama Primorsko-goranske županije".

SINDIKAT ISTRE,
KVARNERA I DALMACIJE
Sindikalna povjerenica
Zdenka Pećarina, v. r.
Voditelj ureda Rijeka
Vedran Sabljak, v. r.

KLASA: 601-01/21-01/01
URBROJ: 2169-01-01-21-1
Rab, 5. siječnja 2021.