

KOLEKTIVNI UGOVOR

**ZA ZAPOSLENE U DJEČJEM VRTIĆU RIJEKA, DJEČJEM VRTIĆU SUŠAK I
DJEČJEM VRTIĆU MORE**

Rijeka, 28. lipnja 2023.



GRAD RIJEKA, Rijeka, zastupan po gradonačelniku Marku Filipoviću (u dalnjem tekstu: Grad)

i

SINDIKAT OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE zastupan po predsjednici Božici Žilić

i

SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE, zastupan po predsjednici Marini Cvitić (u dalnjem tekstu: Sindikat)

sklopili su 28. lipnja 2023. godine

**KOLEKTIVNI UGOVOR
za zaposlene u Dječjem vrtiću Rijeka, Dječjem vrtiću Sušak i
Dječjem vrtiću More**

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u dalnjem 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 dalnjem 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 obrazovanja, medija i kulture Hrvatske i Sindikat Istre, Kvarnera i Dalmacije.

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 skraćenim 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 jednakom 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.

Radi 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, dostaviti 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 pisanim obliku i obrazložen.

Ako poslodavac radniku otkaz iz prethodnog stavka ovoga članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatraće se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Članak 10.

Osobu koja se prvi put zapošjava 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 prвome 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 mjesa 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 finansijskim planom Ustanove za svaku kalendarsku godinu, samo za usavršavanje i osposobljavanje radnika na kojeg ga je uputio poslodavac za potrebe radnog mjesa na kojem je raspoređen.

Radnicima iz stavka 1. ovoga članka dani provedeni na stručnom usavršavanju i osposobljavanju ne smatraju se radom.

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 smatrati 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.

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 prekovreni 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 mesta na koje je radnik raspoređen:
 - radna mjesta za koje je uvjet VSS prema ranije važećim propisima/uvjet magistra struke ili stručnog specijaliste 4 radna dana
 - radna mjesta za koje je uvjet VŠS 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 godina 2 radna dana
 - od 10 do 14 godina 3 radna dana
 - od 15 do 19 godina 4 radna dana
 - od 20 do 24 godina 5 radnih dana
 - od 25 do 29 godina 6 radnih dana
 - od 30 do 35 godina 7 radnih dana
 - sa više od 35 godina 8 radnih dana
- c) posebni socijalni uvjeti:
 - roditelj, posvojitelj ili skrbnik s jednim maloljetnim djetetom 2 radna dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete 1 radni dan
 - samohranom roditelju djeteta do 15 godina 1 radni dan
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju,
- bez obzira na ostalu djecu 3 radna dana
- osobe sa invaliditetom 2 radna dana
- d) prema uvjetima rada
 - Rad na poslovima s otežanim ili 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 roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njegove 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:

a) sklapanje braka ili sklapanje životnog partnerstva.....	5 radnih dana
b) rođenje djeteta ili posvojenje djeteta.....	5 radnih dana
c) smrti člana uže obitelji (dijete, supružnik, životni partner, roditelji, brat, sestra, pastorak, posvojenik, unuk, očuh, mačeha).....	5 radnih dana
d) smrt člana šire obitelji (djed, baka, roditelji supružnika)	2 radna dana
e) selidbe	2 radna dana
f) teške bolesti užeg člana obitelji	3 radna dana
g) proglašenja elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika.....	3 radna dana
h) sudjelovanje na kulturnim i sportskim priredbama.....	1 radni dan
i) polaganje stručnog ispita odgojno-obrazovnih radnika (prvi put)	10 radnih dana
j) polaganje stručnog ispita ostalih radnika	5 radnih dana
k) dobrovoljno darivanje krvi (za svaki put).....	2 radna dana
l) sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti	2 radna dana
m) 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.

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

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

Na zahtjev Poslodavca radnik je dužan dostaviti dokumente kao dokaz opravdanosti korištenja plaćenog dopusta.

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. ovoga članka za smrtni slučaj 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.

Razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

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 obvezan osigurati da su mesta 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 obvezan 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 sposobljeničću i uputama koji su mu na poslu osigurani.

Radnik, koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbjježne 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 obvezan 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 obvezan 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 od dana 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 dalnjem 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.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti radnog mjeseta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža. Uvećanje za svaku navršenu godinu radnog staža (0,5%) primjenjuje se od prvog dana sljedećeg mjeseca.

Pod radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće iz stavka 1. ovoga članka 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 za uvećanje plaće iz stavka 1. ovoga članka 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.

Na obračunatu osnovnu plaću radnika iz stavka 1. ovoga članka obračunava se prosvjetni dodatak od 13,725%.

Članak 43.

Utvrđuje se osnovica za obračun plaće u iznosu 902,08 eura bruto (6.796,72 kuna) i primjenjuje se počevši s plaćom za mjesec lipanj 2023. godine koja se isplaćuje u mjesecu srpnju 2023. godine.

Članak 44.

Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta utvrđeni su u Tablici koja čini sastavni dio ovog Ugovora.

Članak 45.

Plaća radnika iskazuje se u bruto iznosu.

Plaća se isplaćuje jednom mjesечно 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 mesta na kojem je raspoređen, umanjuje se za 15%.

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 mesta 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.

Odgojiteljima i stručnim suradnicima koji su stekli zvanje mentora ili savjetnika obračunata osnovna plaća uvećava se :

- za vrijeme trajanja zvanja mentora 8%
- za vrijeme trajanja zvanja savjetnika 16%.

Članak 49.

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 50.

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

- za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom 150%
- za rad nedjeljom 50%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad noću 40%
- za rad subotom 25%
- za rad u drugoj smjeni 10%

Pod radom u drugoj smjeni, podrazumijeva se isključivo rad radnika koji se provodi u:

- Dječjem vrtiću Rijeka – PPO Potok i to: rad odgojitelja koji rade naizmjenično u drugoj smjeni u vremenu od 16:00 do 21:30 sati
- u Dječjem vrtiću Rijeka, Dječjem vrtiću Sušak i Dječjem vrtiću More rad spremaćica i pralja koje rade naizmjenično u drugoj smjeni u vremenu od 14:00 do 22:00 sata.

Rad u smjeni iz ovoga članka je rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.

Odgojitelji koji rade u redovnim skupinama koje pohađaju djeca /dijete s teškoćama u razvoju koje imaju Rješenje Centra za socijalnu skrb, imaju pravo na uvećanje plaće za 5% za ostvareni neposredni rad s djecom.

Dodaci iz ovoga članka međusobno se ne isključuju.

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 skupine 2%
- od 4 do 6 skupina 4%
- 7 i više skupina 6%.

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 mjesечne 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 mesta 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 mesta 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 mjesечne plaće isplaćene u mjesecu neposredno prije mjeseca u kojem 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 jubilarna nagrada za ukupan rad u ustanovama Grada Rijeke, odnosno njegovim pravnim prednicima, i to za navršenih:

- 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 (1.800,00 kuna).

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

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 neto 232,27 eura (1.750,00 kuna).

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 rodiljnog, 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 neto 232,27 eura (1.750,00 kuna).

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 neto 100,00 eura (753,45 kuna).

Članak 59.

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

- smrti supružnika, djeteta i roditelja, u neto iznosu od 441,44 eura (3.326,00 kuna), a koja se isplaćuje jednokratno,
- nastanka teške invalidnosti (70% i više) radnika, maloljetne djece ili supružnika radnika, u neto iznosu od 441,44 eura (3.326,00 kuna), a koja se isplaćuje jednokratno,
- bolovanja dužeg od 90 dana, u neto iznosu od 441,44 eura (3.326,00 kuna) koja se isplaćuje jednom godišnje,
- rođenja ili posvojenja svakog djeteta, u neto iznosu od 220,72 eura (1.663,00 kuna),
- 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 (do 3.326,00 kuna), i to jednom godišnje.

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

Pravo na 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 (Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje; temeljem članka 22. Zakona o doplatku za djecu, za dijete s težim ili teškim invaliditetom prema posebnim propisima)
- rješenje o pravu na dopust radi njega 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 (centar za socijalnu skrb)
- rješenje o pravu na doplatak za pomoć i njegu (centar za socijalnu skrb).

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 60.

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 (13.304,00 kune).
- smrti radnika - u neto iznosu od 882,87 eura (6.652,00 kuna).

Članak 61.

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 62.

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

Dnevница za službena putovanja u Republici Hrvatskoj iznosi 26,55 eura (200,00 kuna) 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 63.

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 (50,00 kuna) po danu višednevne aktivnosti.

Članak 64.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla (u dalnjem 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).

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne mjesecne karte javnim prijevozom za I., II., III. ili IV. zonu.

Radnik je dužan na zahtjev Poslodavca, a u svrhu utvrđivanja troškova prijevoza, dokazati mjesto stvarnog stanovanja (prebivalište/boravište) na adresi koju je prijavio Poslodavcu.

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.

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.

Članak 65.

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

Članak 66.

Radniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

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

Članak 67.

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

Članak 68.

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 69.

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 mjeseta na koje je prethodno raspoređen.

Poslodavac je dužan poslove radnog mjeseta 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 mesta, ako je to za njega povoljnije.

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

Članak 70.

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 mesta na koje je radnik bio raspoređen u vrijeme nastupanja određenih okolnosti.

Članak 71.

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 72. 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 72.

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 skriviljenog 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 73.

Otkazni rokovi radniku utvrđuju se sukladno Zakonu o radu.

Članak 74.

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

Članak 75.

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, zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovo šikaniranje,
- zloupotrebe 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 OVLASTI SINDIKATA, SINDIKALNIH POVJERENIKA I SINDIKALNIH PREDSTAVNIKA

Članak 76.

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 77.

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

Članak 78.

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 79.

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 80.

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 81.

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 primjeka 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 82.

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 83.

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 84.

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 85.

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 djelotvornosti poslovanja Ustanove.

Svi članovi sindikata Ustanove imaju pravo jednom u 6 mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme Ustanove, o čemu trebaju obavijestiti Poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovito poslovanje Ustanove.

Članak 86.

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 87.

Najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživaju zaštitu iz Zakona i ovoga Ugovora određuje se prema članku 79. stavku 2. ovoga Ugovora.

Članak 88.

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 89.

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 90.

Postupak mirenja pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorne strane.

Svaki sporazum koji strane postignu, mora biti u pisanim obliku i sastavni je dio ovog Ugovora te ga dopunjaju 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 91.

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

Članak 92.

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 93.

Troškove arbitraže snose obje strane u jednakom dijelu.

Članak 94.

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 95.

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 96.

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

Članak 97.

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 98.

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 99.

Štrajkaški odbor sindikata rukovodi cijelokupnim 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 100.

Sindikat 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 101.

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 102.

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. Članovi između sebe biraju predsjednika Povjerenstva.

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 103.

Sjedište Povjerenstva je u Gradu Rijeci.

Članak 104.

Povjerenstvo za tumačenje donosi svoje odluke većinom glasova svih članova.

Na zahtjev jedne od ugovornih strana ili Poslodavca, 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 105.

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 primanja prijedloga. U protivnom se stječu uvjeti za primjenu odredaba o postupku mirenja.

Članak 106.

Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

Članak 107.

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

Članak 108.

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

XIII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 109.

Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme za razdoblje od dvije godine.

Članak 110.

Ovaj Ugovor sačinjen je u osam primjeraka, po dva za svaku ugovornu stranu, dok se dva primjerka dostavljaju na evidenciju upravnog tijelu Primorsko-goranske županije u čijem je djelokrugu obavljanje povjerenih poslova državne uprave koji se odnose na poslove rada.

Članak 111.

Ovaj Ugovor stupa na snagu i primjenjuje se danom potpisa ugovornih strana izuzev odredaba za plaću i drugih materijalnih prava koja se primjenjuju od 1. lipnja 2023. godine. Ugovor će se objaviti u „Službenim novinama Grada Rijeke“.

Grad Rijeka
Gradonačelnik



KLASA: 601-02/22-01/23
URBROJ: 2170-1-09-00-23-32

Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske
Predsjednica, Božica Žilić



Prilog: Tablica

Koefficijenti složenosti poslova radnih mjesata u dječjim vrtićima Grada Rijeke

Rb	Naziv radnog mjesata	Stručna sprema*	Koefficijent
1.	Ravnatelj ustanove sa 601 djetetom i više	VSS/VŠS	2,596
	Ravnatelj ustanove do 600 djece	VSS/VŠS	2,037
2.	Voditelj centra predškolskog odgoja	VSS	1,578
	Voditelj centra predškolskog odgoja	VŠS	1,420
3.	Tajnik ustanove sa 601 djetetom i više	VSS	1,578
	Tajnik ustanove do 600 djece	VSS	1,325
4.	Voditelj financija sa 601 djetetom i više	VSS	1,578
	Voditelj financija ustanove do 600 djece	VSS	1,325
5.	Samostalni referent (zaštite na radu i zaštite od požara, za opće poslove, za plan i analizu i analitiku dobavljača, za kadrovske poslove, mater. knjigovodstva i likvidature računa, obračuna plaće-blagajnik, nabave i analitike, dugotrajne imovine, analitike javne nabave)	VSS	1,143
		VŠS	1,020
6.	Referent (obračun plaća, saldakonti kupaca i analit.kratkotrajne imovine, za administrativno-računovodstvene poslove)	SSS	0,965
7.	Odgojitelj s položenim stručnim ispitom	VSS	1,406
	Odgojitelj s položenim stručnim ispitom	VŠS	1,310
	Odgojitelj	SSS	1,097
8.	Rehabilitator odgojitelj s položenim stručnim ispitom	VSS	1,406
9.	Pedagog, psiholog, rehabilitator-stručni suradnik i logoped s položenim stručnim ispitom	VSS	1,406
10.	Voditelj prg. kinezioloških aktivnosti s položenim stručnim ispitom	VSS	1,406
11.	Koordinator za stručno-pedagoški rad	VSS	1,433
12.	Fizioterapeut	VSS	1,195
	Fizioterapeut	VŠS	1,067
13.	Zdravstveni voditelj	VSS	1,406
	Zdravstveni voditelj	VŠS	1,235
14.	Glavni kuhar	SSS	0,923
	Kuhar	SSS	0,865
	Pomoćni kuhar/Pomoćni kuhar-spremač	OŠ	0,670
	Pomoćni radnik za njegu, skrb i pratnju djece	OŠ	0,670
	Spremač	OŠ	0,670
15.	Domar -ložač	SSS	0,865
	Ekonom vozač	SSS	0,865
	Vozač	SSS	0,865
16.	Administrativni radnik	VŠS	0,970
17.	Pralja	OŠ	0,670
18.	Šivač	OŠ/SSS	0,695

* VSS (visoka stručna sprema) = sveučilišni diplomski studij ili sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomska studij ili stručni diplomska studij

* VŠS (viša stručna sprema) = sveučilišni prijediplomski studij ili stručni prijediplomski studij